



Regio in Beeld

Regio Zwolle, 2025-2026



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1 Onzekerheid en handelsspanningen remmen de economische groei	4
1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden	4
1.2 Grote onderlinge verschillen tussen regio's	5
1.3 Aanhoudend krappe arbeidsmarkt vraagt om gerichte keuzes	5
2 Werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt	6
2.1 Lichte banengroei in Regio Zwolle	6
2.2 Meer werknemers en minder zelfstandigen	6
2.3 Banenontwikkeling loopt sterk uiteen per sector	7
2.4 AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt	9
3 Veel openstaande vacatures, nog altijd zeer krappe arbeidsmarkt	11
3.1 Nog steeds veel vacatures in Regio Zwolle	11
3.2 Meer vacatures voor cruciale publieke sectoren, minder voor ICT	12
3.3 Arbeidsmarktkrapte: volop vacatures, blijvende uitdagingen	13
4 Inzicht in aanbod in Regio Zwolle	16
4.1 Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds	16
4.2 Onbenut arbeidspotentieel flink gedaald	18
4.3 Grootste deel geregistreerde werkzoekenden ontvangt bijstand	19
5 Leren en ontwikkelen in een veranderende arbeidsmarkt	21
5.1 Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs	21
5.2 Leren voor loopbaanontwikkeling	22
5.3 Ontwikkelen bevordert arbeidsmobiliteit	24
6 Aanpak knelpunten arbeidsmarkt	28
Literatuur	31
Begrippen	34
Colofon	36

Voorwoord

Aan de slag voor duurzame verbindingen op de arbeidsmarkt

De laatste jaren stonden berichten over de arbeidsmarkt in het teken van ongekende krapte. Van kansen voor werkzoekenden aan de ene kant en uitdagingen voor werkgevers om aan voldoende geschikt personeel te komen aan de andere kant. We zagen ook dat nog steeds een aanzienlijk aantal mensen aan de kant staat, met beperkt zicht op het vinden van een plek op die krappe arbeidsmarkt door de kloof tussen wat aan kennis en vaardigheden gevraagd wordt en door andere obstakels die vaak hardnekkig en complex van aard zijn. Toch kijken we in de regio terug op een periode van economische groei en bloei, zeker na afloop van de coronacrisis. De arbeidsmarkt bleek veerkrachtiger dan gedacht.

Dit jaar is er wel een kanteling te zien. Door spanningen in de wereld en handelsrelaties ontstaat onzekerheid waardoor economische groei onder druk komt te staan. En dat zien we ook terug in de cijfers. De banengroei vlakt af, bedrijven zoeken vaker naar alternatieven voor groei dan de inzet van meer werknemers.

Vacatures ontstaan onder andere doordat werknemers van baan wisselen of met pensioen gaan. Tegenover elke cliënt die een WW-uitkering krijgt staan in onze regio 4,5 openstaande vacatures. De bevolkingstoename in de regio Zwolle blijft naar verwachting de komende jaren iets onder het landelijk gemiddelde. Het aandeel werkenden onder de totale bevolking is in onze regio de afgelopen tien jaar al sterk gestegen tot een recordhoogte van ruim 75%, duidelijk boven het landelijk gemiddelde.

De uitdaging is - en blijft - te zoeken naar onbenut arbeidspotentieel. Bijvoorbeeld door het vergroten van de arbeidsparticipatie van 60-plussers. Ook bij mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidsbeperking kan de netto arbeidsparticipatie nog toenemen. Het verhogen van de arbeidsproductiviteit en de innovatiekracht zijn grote thema's in de Regio Zwolle.

Daarbij zijn scholing, ontwikkeling en begeleiding essentieel. Veel banen veranderen, ook onder invloed van automatisering en AI en het is wenselijk dat zoveel mogelijk mensen kunnen inspelen op die ontwikkeling. Uit onderzoek naar AI en de toekomst van de arbeidsmarkt blijkt dat bijna 40% van de vaardigheden van werknemers tussen 2025 en 2030 verouderd zal zijn. Er is in de afgelopen jaren in de regio al veel (en met succes) geïnvesteerd in de samenwerking op het gebied van leren & ontwikkelen. De arbeidsmarkt vraagt om een blijvende investering in de samenwerking en duurzame verbindingen zodat flexibel kan worden ingespeeld op veranderingen.

Diana Speerstra, Rayonmanager UWV Flevoland & Regio Zwolle:

'Als we als samenwerkende partners van waarde willen zijn voor de arbeidsmarkt, zullen we samen keuzes moeten maken en prioriteiten moeten stellen. Vanuit UWV leveren we met onze arbeidsmarktinformatie graag een bijdrage aan plannen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Dit biedt de kans te werken aan een gezamenlijke arbeidsmarktagenda voor de regio.'

Paul Guldemon, wethouder centrumgemeente Zwolle en voorzitter van de arbeidsmarktregio Zwolle:

"Onze arbeidsmarkt staat of valt met ondernemers die kunnen blijven vernieuwen en duurzaam groeien. In Regio Zwolle zetten we daarom stevig in op ondernemersdienstverlening die helpt om talent en werk slim te verbinden. Want productieve bedrijven ontstaan daar waar werknemers hun vaardigheden blijven ontwikkelen én ondernemers de ruimte krijgen om te innoveren. Even belangrijk is dat iedereen de kans krijgt op passend werk, zodat talenten volledig tot hun recht komen. Door die combinatie versterken we niet alleen de arbeidsproductiviteit, maar ook het fundament onder een toekomstbestendige economie en brede welvaart."

Met deze Regio in Beeld bieden wij u uitgebreide informatie over de actuele ontwikkelingen op de landelijke en regionale arbeidsmarkt.

Samenvatting

De arbeidsmarkt blijft krap in Regio Zwolle. Werkgevers blijven kampen met personeelstekorten. Een leven lang ontwikkelen is belangrijk om mee te kunnen blijven doen in een veranderende arbeidsmarkt.

Nauwelijks banengroei tot 2027

De komende jaren wordt een lichte groei van de economie verwacht. Er is veel onzekerheid door onder andere geopolitieke spanningen, internationale handelstarieven en technologische ontwikkelingen zoals voortgaande automatisering, robotisering en inzet van AI (Artificial Intelligence). Het totaal aantal banen in Regio Zwolle groeit nauwelijks de komende jaren.

Werknemersbanen nemen nog met 9.300 toe tot 2027, maar de banen van zelfstandigen nemen daarentegen met 4.300 af. Dit heeft te maken met de handhaving op schijnzelfstandigheid. De banenontwikkeling van werknemers verschilt sterk per sector: zorg & welzijn en de ICT-sector groeien door, terwijl de industrie en het onderwijs krimpen.

De arbeidsmarkt in Regio Zwolle blijft krap

Het aantal openstaande vacatures in Regio Zwolle steeg de afgelopen jaren sterk. Vacatures ontstaan niet alleen door banengroei, maar ook doordat werknemers van baan wisselen of de arbeidsmarkt verlaten. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2025 stonden er ruim 13.000 vacatures open. De arbeidsmarkt is nog altijd krap: er zijn nog altijd meer vacatures dan kortdurend werkzoekenden. Sectoren die maatschappelijk én economisch van groot belang zijn kampen daardoor met personeelstekorten. Denk aan zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid, maar ook aan techniek, ICT en bouw & installatie. Personeelstekorten kunnen een belemmering zijn voor deze sectoren. Denk aan wachtlijsten in de zorg of kinderopvang of gebrek aan personeel voor de energietransitie en bouwopgaven.

Door krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven zoals meer inzet van technologie in plaats van meer werknemers, bijvoorbeeld de toepassing van AI. Dit biedt kansen én bedreigingen voor de arbeidsmarkt. AI kan bijvoorbeeld in de zorg ingezet worden bij diagnosestelling of voor het analyseren van röntgenfoto's en scans. Maar AI kan ook leiden tot baanverlies, vooral bij beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal en/of data.

Waar is personeel te vinden?

De afgelopen tien jaar is het aandeel werkenden sterk gestegen, tot een recordhoogte van 75,4% in Regio Zwolle. De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Het onbenut arbeidspotentieel nam de afgelopen jaren sterk af naar 35.000 in 2024. Deze groep is onder te verdelen in:

- 17.000 onderbenutte deeltijders. Zij werken al, maar willen en kunnen meer uren werken.
- 10.000 werklozen. Deze mensen hebben geen betaald werk, zochten onlangs naar werk én zijn daarvoor direct beschikbaar.
- 8.000 semi-werklozen. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid, een opleiding of andere redenen niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken.

Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2025 stonden er in Regio Zwolle bijna 30.000 mensen als werkzoekende ingeschreven bij UWV.

Leven lang ontwikkelen belangrijk

Voor een goed werkende arbeidsmarkt is het belangrijk dat opleidingen aansluiten op de vraag van werkgevers. Dit geldt niet alleen voor jongeren die een opleiding volgen. Juist ook voor volwassenen is het belangrijk om scholing te blijven volgen: om bij te blijven op hun vakgebied en om andere of nieuwe vaardigheden op te doen.

Een focus op vaardigheden is niet alleen belangrijk voor werknemers en werkzoekenden, maar ook voor werkgevers. Werkgevers kunnen pasklare kandidaten vaak niet (meer) vinden op de krappe arbeidsmarkt. Om te voorkomen dat potentieel goede kandidaten zich niet aangesproken voelen door te veel harde eisen is het belangrijk om diploma-eisen en benodigde werkervaring los te laten. Door te kijken naar aanwezige vaardigheden kunnen vraag en aanbod bij elkaar gebracht worden.

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Het laatste hoofdstuk van het rapport Regio in Beeld geeft hiervoor handvatten.

1 Onzekerheid en handelsspanningen remmen de economische groei

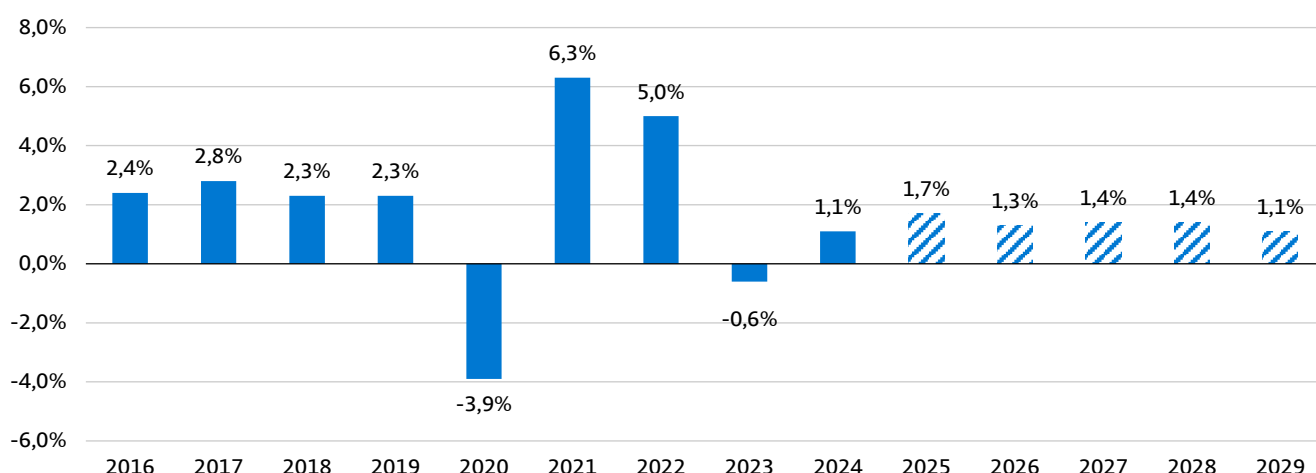
De Nederlandse economie herstelt zich na een kleine krimp in 2023. De komende jaren groeit de economie naar verwachting gematigd. Tegelijkertijd zijn er kwetsbare omstandigheden: geopolitieke spanningen, internationale handelstarieven en technologische ontwikkelingen (zoals AI wat staat voor Artificial intelligence) vergroten de onzekerheid. Ook profiteren niet alle arbeidsmarktregio's evenveel van de groei – stedelijke gebieden groeien bijvoorbeeld harder dan Regio Zwolle.

De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan, onder andere door een aanhoudende grote vraag naar personeel, vergrijzing en een teruglopende instroom van nieuwe arbeidskrachten. Sectoren die maatschappelijk én economisch van groot belang zijn kampen daardoor met personeelstekorten. Denk aan zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid, maar ook aan techniek, ICT en bouw & installatie. De aanhoudende personeelstekorten vragen om scherpe keuzes in beleid en inzet van de beschikbare middelen en mensen.

1.1 Gematigde economische groei in onzekere tijden

Na een kleine economische krimp in 2023 door afgenomen koopkracht en verminderde wereldhandel, liet de economie in 2024 weer herstel zien (zie afbeelding 1.1). Dit kwam vooral doordat de overheid bleef investeren. Ook consumenten gaven weer meer uit doordat de lonen harder stegen dan de inflatie. Ook in 2025 en 2026 verwacht het Centraal Planbureau (CPB) een gematigde economische groei van respectievelijk 1,7% en 1,3%. Dit komt door groei van de consumptie door huishoudens: hogere lonen en een dalende inflatie versterken de koopkracht de komende jaren. Daarnaast dragen ook overheidsbestedingen – onder andere aan zorg en defensie – bij aan de economische groei. De vertraagde wereldhandel en extra onzekerheid op de internationale markten zorgen voor een lage groei van de uitvoer en daling van de investeringen en drukken hiermee de economische groei.

Afbeelding 1.1 Economische ontwikkeling (bruto binnenlands product; bbp) ten opzichte van voorgaand jaar
Nederland, realisatie 2016-2024, prognose 2025-2029



Bron: realisatie CBS (2025), prognose CPB (2025)

Nb: Het CPB heeft inmiddels in de Macro Economische Verkenning de groeiverwachting voor 2025 en 2026 iets bijgesteld. Voor 2025 wordt uitgegaan van 1,6% en voor 2026 van 1,4%.

Geopolitieke onrust en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen maken de economische situatie de komende jaren onzeker. In de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van juli 2025 geeft ruim driekwart van de bedrijven aan in de afgelopen 12 maanden meer economische onzekerheid te ervaren. De ervaren onzekerheid is volgens de geënquêteerde bedrijven het gevolg van veranderingen in de vraag of markt (37%), internationale geopolitiek (28%) en binnenlands beleid of regelgeving (23%). De gevolgen hiervan zijn met name hogere kosten en minder omzet. Vooral bedrijven in de metaal-, machine- en chemische industrie, groothandel en landbouw ervaren meer onzekerheid.

Het Centraal Planbureau (CPB) spreekt in de concept-Macro Economische Verkenning 2026 dan ook over 'gematigde economische groei, ondanks geopolitieke spanningen en importheffingen van de VS'. Het CPB gaat in deze verkenning uit van de situatie per juni 2025. Dat wil zeggen, importheffingen in de VS van 40% op goederen uit China en 10% op goederen uit andere landen. Eind juli 2025 hebben de VS en de Europese Unie (EU) een handelsakkoord gesloten. Onderdeel van het akkoord is dat de VS goederen uit de EU een algemeen importtarief opleggen van 15%. De EU stelt daar geen eigen heffingen tegenover. Naar verwachting hebben de heffingen vooral gevolgen voor regio's en sectoren die veel exporteren naar de VS, zoals de metaal- en chemische industrie. Volgens RaboResearch zijn vooral regio's in de provincies Noord-Brabant, Zeeland, Limburg en Overijssel kwetsbaarder voor de economische gevolgen van de importheffingen. De provincie Noord-Brabant is – met 4,6% van het bruto binnenlands product (bbp) – de provincie met de grootste afhankelijkheid van export naar de VS. Naast de grilligheid van de VS en internationale handelstarieven, dragen onder andere de oorlogen in Oekraïne en Gaza, klimaatverandering en opkomst van nieuwe technologie (AI) bij aan de onzekerheid.

Box 1.1 Groei in perspectief, Brede welvaart

Economische groei en meer banen zijn niet de enige indicatoren om het maatschappelijk welbevinden te meten. Er zijn er veel meer. Daarom is het begrip 'Brede welvaart' ontwikkeld. Brede welvaart gaat over het welzijn van mensen, een maatstaf voor alles wat mensen van waarde vinden. Naast materiële welvaart (zoals economische- en banengroei), is het belangrijk om te kijken naar andere aspecten die van invloed zijn op de kwaliteit van leven. Denk hierbij aan gezondheid, onderwijs, milieu en leefomgeving, werk en vrije tijd, en (on)veiligheid. Samengevat gaat het om een welvarende, inclusieve en duurzame samenleving. Het gaat zowel om de kwaliteit van leven in het 'hier en nu', voor toekomstige generaties als voor de gevolgen van onze manier van leven op andere plekken. Sommige van deze indicatoren komen ook in Regio in Beeld aan de orde, zoals bruto binnenlands product, netto arbeidsparticipatie, onderwijsniveau en werkloosheid.

Het begrip Brede welvaart helpt bestuurders bij het maken van complexe afwegingen. De provincie Overijssel neemt de Regionale Monitor Brede Welvaart van CBS als uitgangspunt. Daarnaast wordt jaarlijks een inwonersonderzoek afgenomen onder inwoners om hun beleving van brede welvaart te onderzoeken en monitoren. Zo worden ruimtelijke patronen bestudeerd die de verschillende thema's doorkruisen om erachter te komen welke elementen van brede welvaart de grootste invloed hebben op tevredenheid met het leven. Deze kwantitatieve benadering is bedoeld als input voor beleid dat brede welvaart als afwegingskader neemt. Beleidskeuzes om brede welvaart op thema's te bevorderen kunnen elkaar juist ook versterken maar er wordt ook rekening gehouden met afruil; meer brede welvaart op één thema kan leiden tot minder brede welvaart op een ander thema.

Bron: Rabobank (2025), [Brede welvaart groeit licht; regionale verschillen blijven bestaan](#). Meer lezen over Brede Welvaart? Zie Themapagina's 'Brede Welvaart' op websites van [Centraal Planbureau](#), [Sociaal en Cultureel Planbureau](#) en [Planbureau voor de Leefomgeving](#).

1.2 Grote onderlinge verschillen tussen regio's

In 2025 profiteren alle arbeidsmarktregio's van de verwachte gematigde Nederlandse economische groei. Alleen is de landelijke economische groei, volgens RaboResearch, niet gelijk verdeeld over de regio's. Al jaren groeit de economie in Groot-Amsterdam en Brainport Eindhoven harder dan het landelijk gemiddelde. Ook in 2025 lopen deze regio's verder uit met een verwachte groei van meer dan 3%. De economische groei blijft vooral achter in regio's aan de randen van Nederland, met een verwachte groei in 2025 tussen de 0% en 1%. Ook in de (COROP-)regio Noord Overijssel, waarmee de arbeidsmarktregio Regio Zwolle grotendeels samenvalt, zal de economie – met een verwachte groei van 1,4% in 2025 – iets minder hard groeien dan het landelijk gemiddelde van 1,7%. Vooral de bevolkingsontwikkeling is van invloed op de verschillen, maar ook andere regionale omstandigheden zoals de sectorstructuur, regionale marktgroei, opleidingsniveau en ligging ten opzichte van economische centra spelen een rol (zie paragraaf 2.1).

1.3 Aanhoudend krappe arbeidsmarkt vraagt om gerichte keuzes

Ondanks een lichte toename van de werkloosheid blijft de arbeidsmarkt krap. Al vijftien kwartalen op rij zijn er landelijk meer vacatures dan werklozen. In de COEN van juli 2025 noemt 36% van de werkgevers in de provincie Overijssel personeelstekort een belemmering voor de bedrijfsvoering. Daarmee is 'personeelstekort' de meest genoemde belemmering. Dat is gelijk aan het landelijk gemiddelde van 36% van de werkgevers. Personeelstekort leidt tot hogere werkdruk, waaraan ruim een kwart van het werkgerelateerde verzuim is toe te schrijven. Ook kan personeelstekort leiden tot vertraging van processen en lagere productie en in sommige gevallen tot minder kwaliteit van de dienstverlening. Werkgevers reageren met strategieën als anders werven, behoud van personeel en anders organiseren van werk. Investerings in technologie, scholing en procesverbetering zijn nodig om de arbeidsproductiviteit te verhogen om zo met hetzelfde aantal mensen meer producten en diensten te kunnen leveren. De inzet van ondersteunende technologie kan er ook toe leiden dat meer mensen het werk kunnen uitvoeren en een grotere groep werkzoekenden in aanmerking komt voor een functie. Mogelijk verkleint dit de kwalitatieve mismatch.

Tegelijkertijd versterken demografische ontwikkelingen de krapte. De vergrijzing zet door, terwijl de instroom van jongeren minder sterk toeneemt. In Regio Zwolle is de natuurlijke bevolkingsgroei (geboorten minus sterfgevallen) positief; migratie en met name binnenlandse verhuizingen zijn de voornaamste bronnen van aanwas. Het CPB verwacht in haar Concept Macro Economische Verkenning dat de werkloosheid voorlopig laag blijft met een werkloosheidspercentage van 3,8% in 2025 en 4,4% in 2030, terwijl het aantal ontstane vacatures onverminderd hoog blijft (zie hoofdstuk 3). Dit geeft een indicatie dat de krapte aanhoudt.

De combinatie van economische kansen en personeelstekorten vraagt om gerichte beleidskeuzes. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kiest daarom in de landelijke meerjarenagenda voor een focus op cruciale publieke sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang, veiligheid) en sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen (ICT, techniek, bouw & installatie). Deze sectoren vormen hiermee de pijlers waarop het arbeidsmarktbeleid zich de komende jaren gaat richten. Dit rapport sluit aan bij die keuze en verkent in de volgende hoofdstukken de kansen en knelpunten in voornamelijk deze sectoren.

2 Werkgelegenheid stagneert door aanhoudend krappe arbeidsmarkt

In Regio Zwolle is de komende jaren een lichte banengroei te zien. Werkgevers zetten de groei van hun productie en dienstverlening de komende jaren slechts gedeeltelijk om in extra arbeidsplaatsen. Door de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven vaker naar alternatieven voor groei dan de inzet van meer werknemers. Terwijl het aantal werknemersbanen licht stijgt, neemt het aantal zelfstandigen (tijdelijk) af door de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid. Ook verschilt de banenontwikkeling sterk per sector: zorg & welzijn en ICT groeien door, terwijl de uitzendbranche en het onderwijs licht krimpen. De toepassing van Artificial Intelligence (AI) – ofwel kunstmatige intelligentie – biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Het verhoogt de arbeidsproductiviteit en vermindert de krapte op de arbeidsmarkt. Maar het kan ook leiden tot banenverlies en een grotere mismatch tussen vraag en aanbod.

2.1 Lichte banengroei in Regio Zwolle

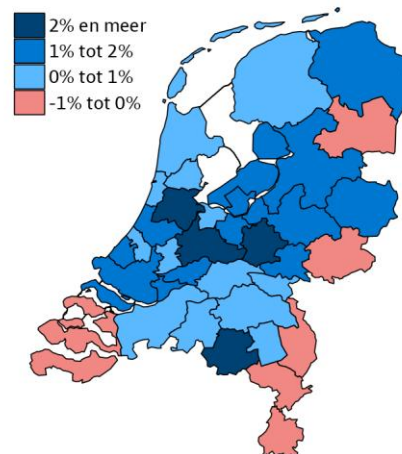
De gematigde economische groei vertaalt zich de komende jaren slechts beperkt in extra banen. Mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven naar andere oplossingen om de productie en dienstverlening te laten groeien, zoals de inzet van technologie en het efficiënter inrichten van bedrijfsprocessen.

Tussen 2024 en 2027 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Regio Zwolle bevindt zich met een verwachte totale banengroei – van werknemers en zelfstandigen samen – van 1,3% in de middenmoot van de 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.1).

De regio's met de sterkste banengroei zijn Groot-Amsterdam, Midden-Utrecht, FoodValley en Zuidoost-Brabant. In de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland en Drenthe daalt het aantal banen licht. Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden.

Regionale bevolkingsgroei of -krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. In Regio Zwolle groeit de bevolking gelijk aan het landelijk gemiddelde. Een minder sterke bevolkingsgroei zorgt voor een kleinere toename van het potentiële arbeidsaanbod.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling banen
Prognose 2024-2027, werknemers en zelfstandigen



Bron: UWV

Zoals in paragraaf 1.2 al aangegeven, spelen factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling.

2.2 Meer werknemers en minder zelfstandigen

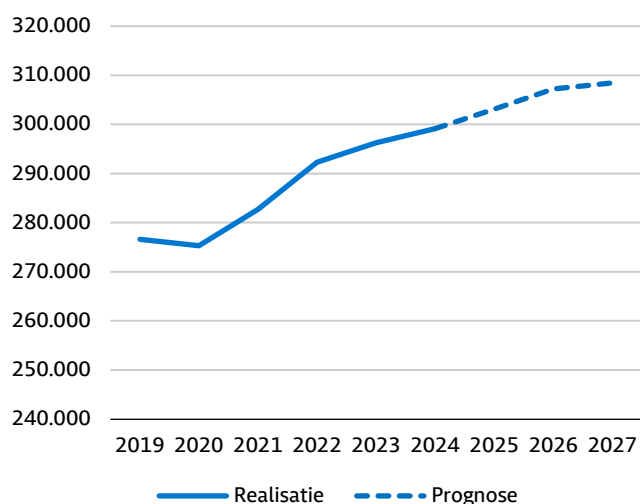
De werkgelegenheid in Regio Zwolle toonde zich de afgelopen jaren veerkrachtig. De regionale economie herstelde snel van de coronacrisis en de daaropvolgende energiecrisis. In de afgelopen jaren kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht. Naar verwachting blijft de totale banengroei in Regio Zwolle – van zowel werknemers als zelfstandigen – tussen 2024 en 2027 beperkt. Tegenover een bescheiden toename van werknemersbanen staat een afname van zelfstandigenbanen.

Geringe groei van werknemersbanen

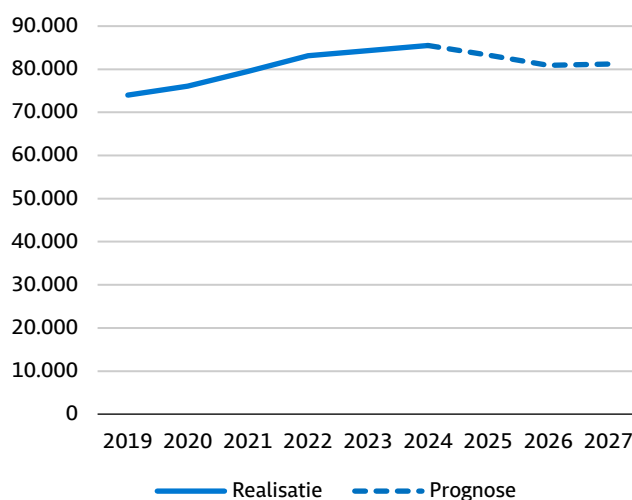
Het economisch herstel na het beëindigen van de coronamaatregelen zorgde voor een sterke groei van werknemersbanen in de jaren na 2020 (zie afbeelding 2.2 links). Vanaf 2023 groeide het aantal werknemersbanen in Regio Zwolle in een gestaag tempo door. De economische groei stagneerde en aanhoudende personeelstekorten zetten een rem op de uitbreidingsmogelijkheden van werkgevers. Ook in de komende jaren is er maar beperkt sprake van extra werknemersbanen. In Regio Zwolle komen er tussen 2024 en 2027 zo'n 9.300 werknemersbanen bij (+3,1%). Daarmee groeit het totaal aantal werknemersbanen naar verwachting tot 308.500 eind 2027. Vergeleken met het landelijk gemiddelde (+2,8%) is de groei in Regio Zwolle bijna gelijk.

Afbeelding 2.2 Ontwikkeling banen van werknemersbanen (links) en van zelfstandigen (rechts)

Regio Zwolle, realisatie 2019 – 2024 en prognose 2025 – 2027



Bron: realisatie CBS, prognose Bureau Louter in opdracht van UWV



Bron: UWV o.b.v. CBS, SEOR, Bureau Louter

Afname aantal zelfstandigen

Tegenover een lichte groei van werknemersbanen staat een afname van het aantal banen van zelfstandigen de komende jaren (zie afbeelding 2.2 rechts). Na jaren van voortdurende toename, nam de groei van banen van zelfstandigen in de eerste maanden van 2025 af. Een belangrijke oorzaak is de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025 door de Belastingdienst. Dit heeft een ontmoedigend effect, vooral op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Ze stoppen hun activiteiten of stappen over naar een vast of tijdelijk dienstverband of naar een baan als uitzendkracht of oproepkracht.

Box 2.1 Handhaving op schijnzelfstandigheid

Tussen 2016 en 2025 werden bij de handhaving op schijnzelfstandigheid geen naheffingen of boetes opgelegd, behalve bij kwaadwillendheid of een niet opgevolgde aanwijzing van de Belastingdienst. Sinds de aankondiging van het kabinet dat de Belastingdienst per 1 januari 2025 weer naheffingsaanslagen oplegt en per 1 januari 2026 boetes oplegt, zijn er enkele merkbare ontwikkelingen geweest. Volgens het CBS daalde in het tweede kwartaal van 2025 het aantal banen van zelfstandigen landelijk met 54.000 ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. De eerste 2 kwartalen van 2025 zijn de eerste met een jaar-op-jaardaling sinds het begin van de metingen in 2013. Inmiddels lijkt – volgens de Kamer van Koophandel – het aantal zzp'ers zich weer wat te herstellen. Toch blijft het CPB in de concept-Macro Economische Verkenning 2026 vasthouden aan een tijdelijke afname van het aantal zelfstandigen in 2025 en 2026 van meer dan 3% per jaar. Vanaf 2027 wordt er een lichte groei van minder dan 1% per jaar verwacht.

Bron: CPB (2025), Verantwoording Centraal Economisch Plan 2025 en Kamer van Koophandel (2025).

Ook in Regio Zwolle zijn de gevolgen van de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid merkbaar. Tussen 2024 en 2027 daalt het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting met 4.300 (-5,1%) tot ongeveer 81.500. In de regio werken vooral veel zelfstandigen in zorg & welzijn, bouw, overige- en specialistische zakelijke diensten. Tussen 2024 en 2027 neemt naar verwachting het aantal zelfstandigenbanen vooral af in de overige zakelijke diensten, bouw, zorg & welzijn en detailhandel.

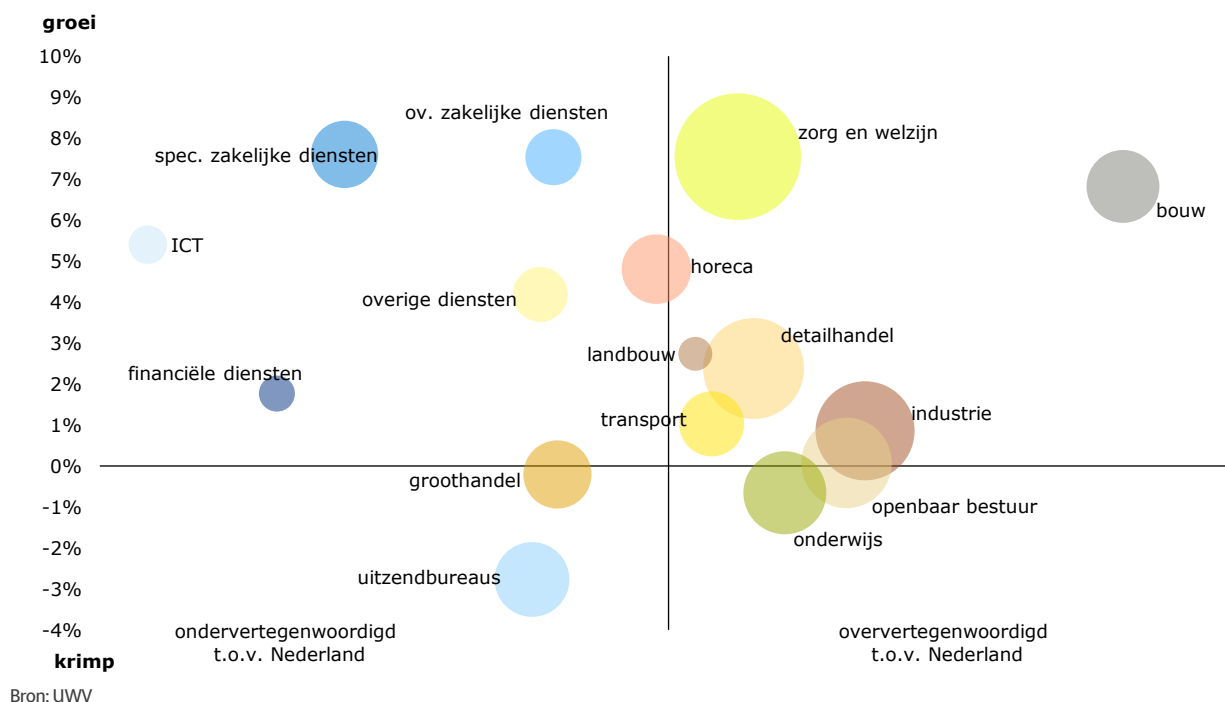
2.3 Banenontwikkeling loopt sterk uiteen per sector

De ontwikkeling van werknemersbanen verschilt sterk per sector. Waar in eerdere jaren nog groei in bijna alle sectoren zichtbaar was, neemt de spreiding in de komende jaren iets toe. In sectoren als uitzendbureaus, onderwijs en groothandel daalt het aantal werknemersbanen licht. Tegelijkertijd groeit de werkgelegenheid in sectoren als zorg & welzijn en overige zakelijke diensten. Het groeitempo valt echter ook in veel sectoren terug, mede als gevolg van de aanhoudende personeelstekorten. De tekorten remmen de productie in veel bedrijven en organisaties.

Afbeelding 2.3 geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur van werknemersbanen in Regio Zwolle en de verwachte ontwikkeling tussen 2024 en 2027. De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het aantal banen van werknemers in 2024; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2027 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2024. Dit is het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Regio Zwolle, omvang (2024) en groeiprognoze 2024-2027



Regio Zwolle heeft naar verwachting een iets grotere groei van werknemersbanen dan het landelijk gemiddelde. (2,8% landelijk, 3,1% regio Zwolle) Veel groeisectoren bevinden zich in afbeelding 2.3 in het kwadrant links- en rechtsboven: sectoren die groeien, maar in Regio Zwolle minder sterk aanwezig zijn links gepositioneerd, sectoren die sterker vertegenwoordigd zijn ten opzichte van Nederland staan rechts.

Zoals in het vorige hoofdstuk al is aangekondigd, licht dit hoofdstuk met name de ontwikkelingen toe in sectoren die door het ministerie van SZW zijn aangemerkt als belangrijk: cruciale publieke sectoren (zorg, onderwijs, kinderopvang en veiligheid) en sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen (ICT, techniek-industrie en bouw & installatie).

Meeste sectoren laten lichte groei zien

Het beeld van de werkgelegenheidsontwikkeling naar sectoren is divers. Waar in eerdere jaren nog bijna alle sectoren een (lichte) groei lieten zien, presteren in de komende jaren enkele sectoren duidelijk minder goed. Dit geldt vooral voor de groothandel, onderwijs en uitzendbureaus, waar het aantal werknemersbanen daalt. Openbaar bestuur krijgt te maken met een stabilisatie van werknemersbanen. In de meeste sectoren blijft de werkgelegenheid de komende jaren groeien, al valt het groeitempo terug, mede als gevolg van de aanhoudende personeelstekorten. Groei is vooral te vinden in sectoren als specialistische zakelijke diensten, zorg & welzijn, overige zakelijke diensten, bouw en ICT.

Zorg, bouw en specialistische zakelijke diensten groeisectoren

Niet elke sector is van evenveel belang voor de werkgelegenheid in Regio Zwolle. In de periode 2025-2027 leveren vooral de sectoren zorg & welzijn, bouw en specialistische zakelijke diensten de regio extra banen op. Zorg & welzijn is met 19% van de werknemersbanen de grootste sector in Regio Zwolle. Bevolkingsgroei en vergrijzing zorgen voor een toenemende zorgvraag. Het aantal banen in de sector zorg & welzijn nam hierdoor de afgelopen jaren al toe. Ook de komende jaren wordt een toename van het aantal banen verwacht, al is dit wel in een wat lager tempo dan de afgelopen jaren. De deelsector verpleging, verzorging en thuiszorg groeit naar verwachting het sterkst. Hoewel de sector bouw met ruim 6% van de banen minder sterk aanwezig is in de regio, levert deze sector Regio Zwolle de komende jaren ook veel extra banen op. De specialistische zakelijke diensten vertonen al jaren een stabiele groei en de verwachting is dat dit ook op de middellange termijn zo blijft. De werkgelegenheid groeit naar verwachting de komende jaren mee met de productie, maar in een iets lager tempo. Het personeelstekort is ook in de specialistische zakelijke diensten een belangrijk probleem, wat de banengroei enigszins dempt. Werkgevers zetten in op efficiënter werken door bijvoorbeeld het toepassen van kunstmatige intelligentie of door het automatiseren van routinematige werkzaamheden.

Groothandel krabbelt op maar met minder banen

In 2024 waren er landelijk in de groothandel meer bedrijfsopheffingen en faillissementen dan in 2023, onder andere als gevolg van inflatie, oplopende loonkosten en de plicht om uitgestelde belasting uit de coronaperiode alsnog te betalen. Het rapport [Groothandel in beeld](#) laat zien dat de groothandel te maken heeft met toenemende concurrentie van andere sectoren, zoals vervoer & opslag en (online) retail. Daarnaast weten klanten en leveranciers elkaar buiten de groothandel om te vinden. Ook is de groothandel kwetsbaar door dreigende handelsconflicten en is de sector afhankelijk van branches waarvoor groothandelsbedrijven toeleverancier zijn. Als het economisch minder goed gaat bij belangrijke afnemers, zoals detailhandel en industrie, dan worden groothandelsbedrijven daardoor ook geraakt. De afgelopen jaren bleef de werkgelegenheid in de groothandel vrij stabiel.

De komende jaren krabbelt de sector na deze moeilijke periode langzaam op. Loonstijgingen in Nederland en de rest van Europa zorgen voor een aantrekkende binnenlandse vraag en voor meer export. De verwachte productiegroei vertaalt zich echter niet in extra werkgelegenheid. In Regio Zwolle neemt het aantal werknemersbanen in de groothandel de komende jaren zelfs heel licht af. Werkgevers vullen hun groeiende productie en dienstverlening niet of nauwelijks in met extra arbeidsplaatsen. Een aanhoudend krappe arbeidsmarkt maakt het vinden van geschikt personeel lastig. En de gestegen loonkosten maakt inzet van het beschikbare personeelsaanbod kostbaar. Onder deze omstandigheden kiezen werkgevers vaker voor automatisering van bedrijfsprocessen, digitalisering en innovaties die leiden tot hogere arbeidsproductiviteit. Dit beperkt de banenontwikkeling.

Uitzendwerk minder aantrekkelijk voor structurele inzet

Na twee jaar van forse krimp, neemt de werkgelegenheid in de **uitzendbranche** ook in de komende jaren nog af, al is deze afname wel kleiner dan in de jaren daarvoor. Uitzendkrachten vangen in alle sectoren tijdelijke of structurele personeelstekorten op. Sectoren waaraan de uitzendbureaus personeel leveren, hadden het de laatste jaren lastig. Vooral in de administratie en voor productiewerk maakten bedrijven minder gebruik van uitzendkrachten. Op de middellange termijn kruipt de sector voorzichtig naar herstel van de groei, mede door de strengere handhaving op schijnzelfstandigheid. Het effect hiervan is vooral terug te zien in 2025, wanneer de werkgelegenheid tijdelijk opveert. Strengere wet- en regelgeving zetten de flexibele inzet van uitzendkrachten onder druk. Uitzendwerk wordt duurder en daardoor minder aantrekkelijk. De sector heeft verder last van de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Hierdoor vinden mensen gemakkelijker werk rechtstreeks bij een werkgever en richten werkgevers zich meer op het behoud van personeel.

Kinderopvang is een belangrijke randvoorwaarde voor werkende ouders

Voor de kinderopvang neemt het aantal werknemersbanen - bij ongewijzigd overheidsbeleid - de komende jaren naar verwachting iets toe. In Regio Zwolle gaat het om 400 extra banen tussen 2024 en 2027. Kinderopvang valt onder de sector zorg & welzijn in afbeelding 2.3. De groei in het aantal werknemersbanen is beperkt, maar het personeelstekort in de kinderopvang blijft groot. Dit komt vooral door de onvervulde personeelsvraag. Het personeelstekort nam de afgelopen jaren toe en groeit tot 2034 door. Vooral als de kabinetsplannen om de kinderopvang (bijna) gratis te maken in 2029 doorgaan. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het tekort een punt van zorg. Kinderopvang kan namelijk een belangrijke randvoorwaarde zijn voor de beschikbaarheid van ouders op de arbeidsmarkt. Door het oplopende tekort zullen meer ouders op een wachtlijst komen te staan. Ook kan hierdoor het aandeel ouders toenemen dat minder uren werkt of op andere tijden dan gewenst, omdat zij geen opvang kunnen krijgen (zie box 4.3).

Grotere vraag naar defensiepersoneel

Nederland verhoogt het defensiebudget de komende 10 jaar tot 5% van het bbp. Daarvan mag 3,5% direct worden besteed aan defensie en 1,5% aan 'bredere weerbaarheid' zoals infrastructuur en cyberverdediging. Deze uitbreiding levert een grotere vraag naar defensiepersoneel op, terwijl het personeelsbeleid al één van de grote uitdagingen is van defensie. Het Ministerie van Defensie heeft zich tot doel gesteld om in 2030 een personeelsomvang te hebben van 100.000 fte. Dit gaat naast beroepsmilitairen ook om burgerpersoneel en reservisten. Op langere termijn wordt zelfs gesproken over 200.000 fte. In 2024 waren ruim 74.300 mensen in dienst bij defensie, onderdeel van de sector openbaar bestuur. De ontwikkelingen bij defensie kunnen ook gevolgen hebben voor andere sectoren. Zo concurreert de sector defensie met zijn personeelsvraag met andere sectoren waar nu al krapte heerst, zoals politie, techniek en zorg. Anderzijds kan een deel van het personeel dat via defensie is opgeleid, na het uitdienen van het contract, in de burgermaatschappij instromen en daar openstaande vacatures invullen.

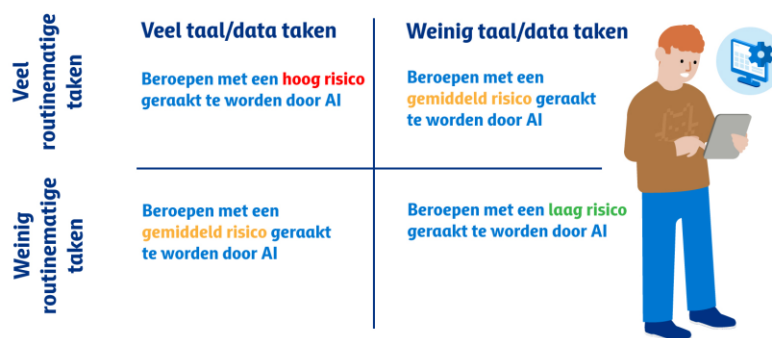
2.4 AI biedt kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt

De samenleving raakt in toenemende mate gedigitaliseerd. Ook AI krijgt de laatste jaren een steeds belangrijker rol in de privésfeer én op de werkvloer. De stormachtige opkomst van AI verandert de arbeidsmarkt. Vooral de invloed van generatieve AI is groot; een vorm van AI waarbij complexe algoritmes worden ingezet om content te generen zoals tekst, afbeeldingen, computercode of video's. Volgens onderzoek van UWV ('Op weg naar AI die werkt voor iedereen') werkt de opkomst van AI door in vrijwel alle beroepen, sectoren en vaardigheden.

Veel werkenden gebruiken AI-toepassingen als een digitale assistent die werkzaamheden ondersteunt of gedeeltelijk overneemt. AI verhoogt zo de arbeidsproductiviteit, waardoor er minder mensen nodig zijn voor hetzelfde werk. Dit kan leiden tot banenverlies, hoewel deskundigen niet verwachten dat dit op korte termijn tot massawerkloosheid leidt. In bepaalde sectoren en beroepen vermindert AI de krapte op de arbeidsmarkt.

Routinematige taken met focus op taal en data kwetsbaar

Niet alle beroepen worden in even sterke mate door AI geraakt. Toepassing van AI zorgt vooral voor minder vraag naar beroepen met veel routinematige taken en een sterke focus op taal en/of data. AI raakt alle beroepsniveaus, maar de impact is groter onder middelbaar- en hoger opgeleiden. Denk aan administratieve taken, taalkundige en creatieve werkzaamheden en taken die bij data- en beeldanalyse komen kijken. Ook ICT-beroepen worden geraakt: taalmodellen kunnen het schrijven van simpele codes nu al relatief eenvoudig overnemen. Software developers en programmeurs gelden daardoor als kwetsbaar, vooral daar waar het startersfuncties betreft. Ook in juridische en financiële beroepen kan AI taken overnemen. Bijvoorbeeld bij voorbereidend werk voor rechtszaken en de verwerking van financiële gegevens.



Fijn handwerk soms in combinatie met menselijke interactie blijven voorlopig buiten schot. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen in de persoonlijke dienstverlening of ambachten, zoals kappers, masseurs en (banket)bakkers. Ook uitvoerende beroepen in de bouw en techniek, zoals installatiemonteur aan huis, hebben een laag risico om geraakt te worden door AI.

Aan de andere kant groeit door AI de behoefte aan digitale en kritische vaardigheden ('fact checking'). Doordat AI een aantal vakinhoudelijke taken overneemt, worden menselijke soft skills zoals communicatieve vaardigheden, samenwerken en ethisch besef belangrijker. Vooral aanpassingsvermogen is cruciaal.

Meer ICT'ers en AI-consultants, -trainers en -ethici

In andere sectoren zien deskundigen vooral kansen. Denk aan de zorg, waar spraakherkenning kan worden ingezet om sneller te registreren en administreren. Ook kan AI ingezet worden voor diagnosestelling of voor het analyseren van röntgenfoto's of scans. In het onderwijs biedt AI mogelijkheden om het onderwijs beter af te stemmen op de individuele behoeften van leerlingen, leraren te ondersteunen en administratieve taken te automatiseren. In de logistiek, industrie en agrarische sector kan de inzet van robotica en AI de productiviteit nog verder opschroeven.

De AI-transitie kost niet alleen banen, er komt ook nieuwe werkgelegenheid bij. Experts verwachten dat er door de opkomst van AI veel meer 'digitale professionals' nodig zullen zijn. Het gaat zowel om ICT'ers als om professionals in beroepen met een sterke ICT-component. Denk bijvoorbeeld aan ICT'ers die AI-toepassingen gaan (door)ontwikkelen. Maar ook aan securityspecialisten, aangezien dataveiligheid steeds belangrijker wordt. Ook ontstaan er nieuwe beroepen als AI-ontwikkelaar, AI-beheerder, AI-beveiligingsexpert, prompt -, data- en machine learning engineer en robotica-technicus.

Automatisering raakt tot nu toe vooral administratieve krachten

Bijna 20% van alle werkenden in Nederland heeft een economisch-administratief beroep. Volgens UWV blijkt dat het werk van mensen met een economisch-administratief beroep complexer wordt. Door automatisering en veranderende behoeftes bij werkgevers neemt het aantal mensen dat werkt in beroepen met minder complexe taken (ondersteunend secretariaat medewerker, secretaresse, medewerker personeelsadministratie) af. Dit komt onder andere doordat veel van dergelijke taken zijn te automatiseren. Ook het aantal vacatures voor dit soort beroepen neemt af. Het aantal mensen dat werkt in economisch-administratieve beroepen met complexe taken (accountant, financieel specialist, bedrijfskundige) nam in de afgelopen jaren nog wel toe. Volgens onderzoek van het World Economic Forum (WEF) naar AI en de toekomst van de arbeidsmarkt zal bijna 40% van de vaardigheden van werknemers tussen 2025 en 2030 verouderd zijn. Vooral administratieve functies worden volgens het WEF-onderzoek geraakt. Eind juni 2025 zoeken 650 mensen met een WW-uitkering in Regio Zwolle werk in een economisch-administratief beroep met minder complexe taken.

AI zorgt voor een verschuiving in taken en vaardigheden binnen beroepen. Zonder de benodigde aanpassingen in vaardigheden en opleidingen kan AI echter ook leiden tot een grotere mismatch tussen vraag en aanbod. In eerste instantie is vooral bijscholing nodig om ervoor te zorgen dat er zoveel mogelijk mensen kunnen meedoen met de digitale transitie. Hoofdstuk 5 gaat nader in op leren en ontwikkelen, onder andere om in te spelen op de invloed van AI op de arbeidsmarkt. Maar eerst volgen hoofdstukken over vacatures, krapte en aanbod van werkzoekenden op de arbeidsmarkt in Regio Zwolle.

3 Veel openstaande vacatures, nog altijd zeer krappe arbeidsmarkt

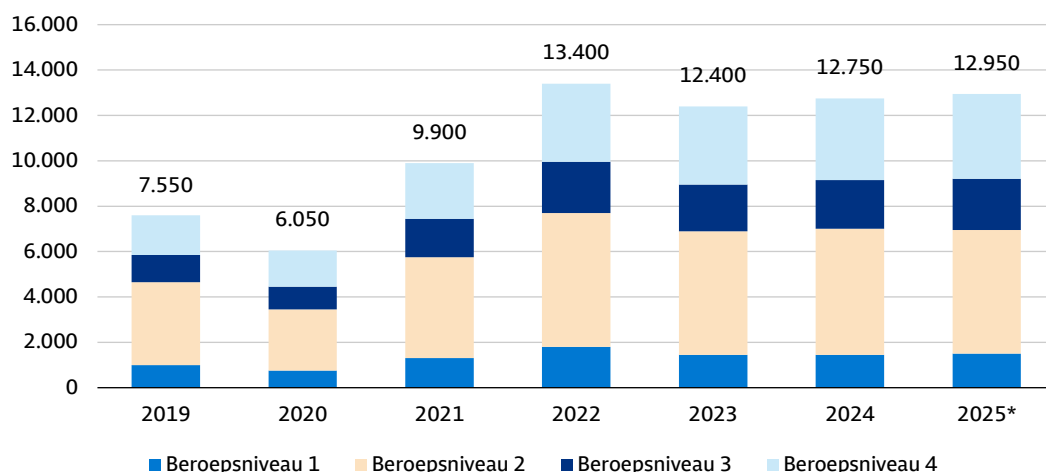
Het aantal banen groeit de komende jaren maar beperkt in Regio Zwolle. Toch blijven er veel vacatures ontstaan. Dit komt door de grote vervangingsvraag, onder andere doordat werknemers van baan wisselen of personeel met pensioen gaat. In 2025 stonden gemiddeld per kwartaal 12.950 vacatures open in de regio. Een kwart hiervan was voor de cruciale publieke sectoren (openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn) en een vijfde voor de sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen (industrie, bouw en ICT). Niet alle werkgevers weten hun vacatures snel te vervullen. De arbeidsmarkt is nog altijd krap tot zeer krap voor beroepsgroepen verbonden aan genoemde sectoren.

3.1 Nog steeds veel vacatures in Regio Zwolle

De vacaturemarkt bestaat voor een beperkt deel uit uitbreidingsvraag die resulteert in banengroei. In 2024 kwamen er 2.900 banen van werknemers bij in Regio Zwolle. Veel belangrijker voor de vacaturemarkt is de vervangingsvraag. Deze vraag ontstaat bijvoorbeeld door baanwisselingen en natuurlijk verloop. Pensionering is één van de vormen van natuurlijk verloop. In Regio Zwolle wonen 28.700 werknemers tussen de 60 en 67 jaar, 11% van alle werknemers. Veel van hen zullen de komende jaren de arbeidsmarkt geleidelijk verlaten. Ruim zes op de tien 60 tot 67-jarige werknemers werkt in één van de cruciale sectoren volgens de landelijke meerjarenagenda van het ministerie van SZW: 12.500 in de publieke sector (openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn) en 6.100 in één van de marktsectoren (industrie, bouw en ICT). Soms werken 67-plussers langer door (zie box 4.1).

De openstaande vacatures bereikten na de coronadip in 2020 een hoogtepunt met gemiddeld 13.400 vacatures per kwartaal in 2022 (zie afbeelding 3.1). Daarna trad elk jaar een lichte daling op, naar 12.950 vacatures in de eerste helft van 2025. Deze daling viel samen met twee jaren waarin de economische groei veel ongunstiger was dan de hersteljaren na corona en de jaren direct daaraan voorafgaand. Ondanks de (geringe) afname staan er nog altijd veel vacatures open. In de eerste kwartalen van 2025 was het gemiddeld aantal openstaande vacatures per kwartaal nog altijd 72% hoger dan in 2019. De meeste vacatures in 2025 staan open voor de sectoren zorg & welzijn en technische beroepen. Niet alle werkgevers weten hun vacature snel te vervullen (zie paragraaf 3.3).

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling openstaande vacatures naar beroepsniveau
Regio Zwolle, 2019-2025* (gemiddelde per kwartaal)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Opvallend bij de lichte afname van vacatures tussen 2022 en 2025 in Regio Zwolle is dat deze zich alleen voordeed op beroepsniveau 1 en 2. Het gaat hier om de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Met andere woorden: de laatste jaren neemt de vraag naar beroepen met eenvoudige routinematige of weinig complexe taken af, terwijl de vraag naar beroepen met (zeer) complexe taken licht toeneemt.

De meeste vacatures in Regio Zwolle in 2025 staan open voor functies op beroepsniveau 2. Denk hierbij aan beroepsgroepen als verzorgenden, verkoopmedewerkers en transportplanners, maar door seizoensinvloeden ook kelners & barpersoneel. Ook voor beroepsniveau 4 staan er veel vacatures open, zoals voor software- en applicatieontwikkelaars, ingenieurs, gespecialiseerd verpleegkundigen, adviseurs marketing & sales en artsen.

3.2 Meer vacatures voor cruciale publieke sectoren, minder voor ICT

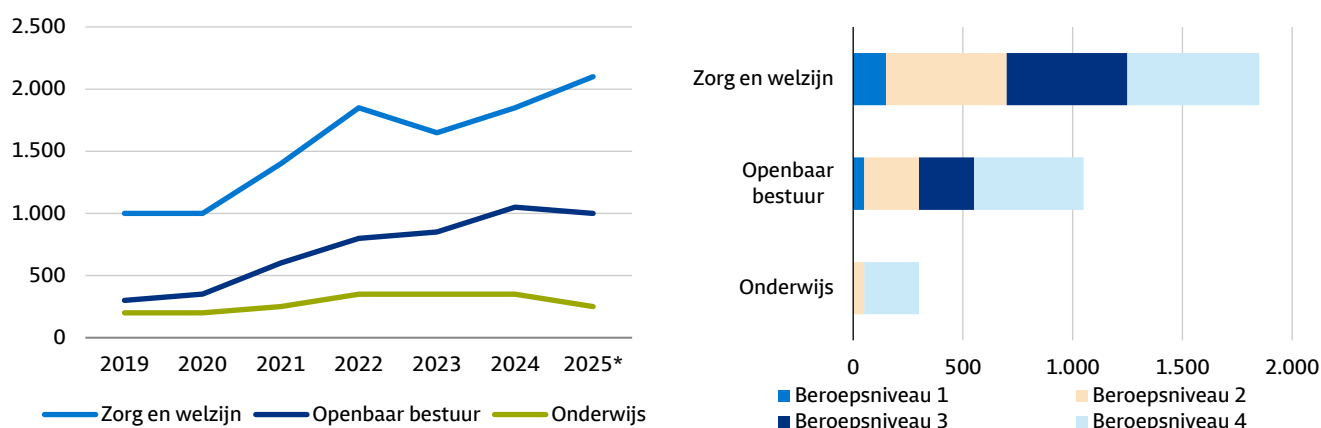
De afgelopen jaren steeg het aantal vacatures voor de publieke sector en zorg & welzijn en openbaar bestuur in Regio Zwolle. In de publieke sector onderwijs daalde het aantal vacatures. In de marktsectoren industrie, bouw en ICT was er sprake van stabiliteit in het aantal vacatures. In de publieke sectoren en in de ICT-sector wordt vaak personeel gezocht voor functies op niveau 4. Technische sectoren zijn vooral op zoek naar mensen voor functies op niveau 2.

Een kwart vacatures in publieke sector, sterke toename bij zorg & welzijn

In 2024 hadden de **cruciale publieke sectoren** openbaar bestuur, onderwijs en zorg & welzijn een gezamenlijk aandeel van een kwart in het totaal aantal openstaande vacatures in Regio Zwolle (25%). In het openbaar bestuur is een geleidelijke toename te zien (zie afbeelding 3.2 links) naar gemiddeld 1.050 openstaande vacatures in 2024. In 2025 daalt dit aantal naar 1.000. De coronacrisis leidde in de eerste jaren na 2020 tot een toename aan vacatures, bijvoorbeeld voor de uitvoering van diverse steunmaatregelen. Ook zorgen de energietransitie, de nieuwe omgevingswet en ambities op het gebied van woningbouw voor meer werk. In zorg & welzijn liep het aantal vacatures vanaf 2020 steeds verder op naar bijna 2.100 in 2025. Het aantal vacatures in het onderwijs schommelt al jaren tussen de 250 en 350. Natuurlijk verloop als gevolg van vergrijzing speelt in deze sectoren ook een rol. Eind 2024 werkten er 12.500 werknemers van 60 tot 67 jaar in de publieke sectoren in Regio Zwolle, waarvan iets meer dan de helft bij zorg & welzijn. Een groot deel van deze werknemers gaat de komende jaren met pensioen.

Afbeelding 3.2 Openstaande vacatures publieke sectoren, aantallen gemiddeld per kwartaal

Regio Zwolle, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Gemiddeld voor alle sectoren samen staat iets meer dan de helft van de vacatures (54%) open voor functies op beroepsniveau 3 of 4 in Regio Zwolle in 2024. Publieke sectoren vragen vaker naar personeel voor functies op beroepsniveau 3 of 4 (zie afbeelding 3.2 rechts):

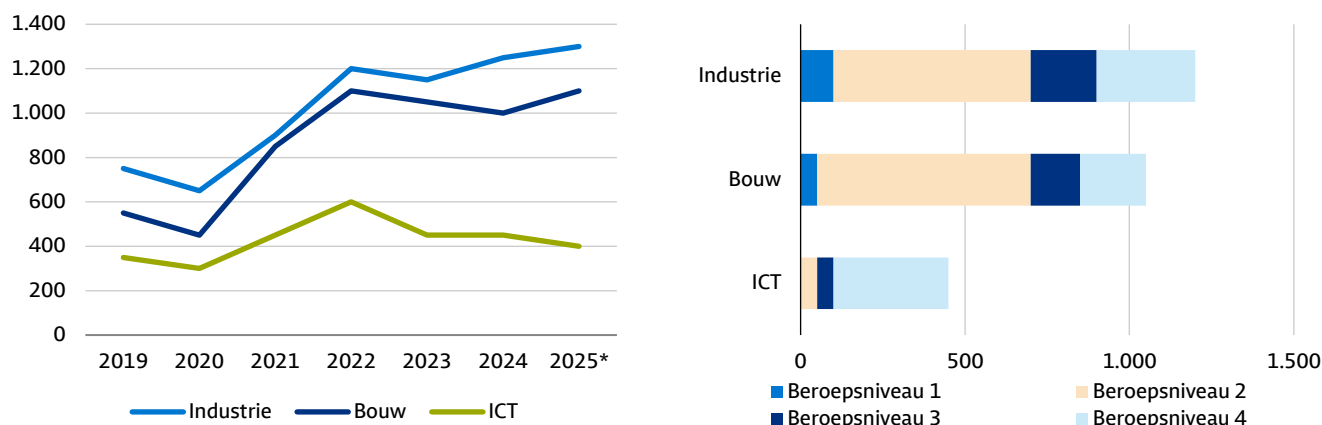
- **Zorg & welzijn**, waartoe onder meer ziekenhuizen, verpleeghuizen, thuiszorg en kinderopvang behoren: veel van de vacatures staat open voor functies op niveau 3 (zoals algemeen verpleegkundigen, groeps- en woonbegeleiders en sociaal werkers) en niveau 4 (zoals psychologen en gespecialiseerd verpleegkundigen). Ook zijn er veel vacatures voor niveau 2 zoals verzorgenden en pedagogisch medewerkers kinderopvang. In de sector zijn er weinig vacatures op niveau 1. Denk daarbij aan medewerkers thuiszorg en schoonmakers. Daarmee zijn er in deze sector vacatures binnen bereik van werkzoekenden die (nog) niet over specifieke vakkennis beschikken. Mogelijk kan dit via zij-instroomtrajecten, waardoor overstappen gemaakt kunnen worden.
- **Openbaar bestuur**, inclusief defensie, politie en brandweer: de meeste vacatures staan open voor functies op beroepsniveau 4, waarbij het onder meer gaat om verschillende ICT-functies, organisatieadviseurs, juristen en beleidsadviseurs. Medewerkers burgerzaken & vergunningen, directiesecretaresses en WMO-consulenten zijn voorbeelden van vacatures voor beroepsniveau 3.
- **Onderwijs**: er zijn verreweg de meeste vacatures voor functies op niveau 4. Er is vooral vraag naar leerkrachten basisonderwijs en docenten voortgezet onderwijs, met name taalkundige en exacte vakken.

Een vijfde vacatures voor industrie, bouw en ICT

De marktsectoren **industrie, bouw en informatie & communicatie (ICT)** (verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen) namen in 2024 een vijfde deel van het totaal aantal openstaande vacatures in Regio Zwolle voor hun rekening (21%). In de industrie bleef het aantal vacatures schommelen rond de 1.200 (zie afbeelding 3.3 links). In de bouw ligt het aantal vacatures al jaren rond de 1.000. Het aantal vacatures in de ICT daalt de afgelopen jaren licht naar 400 in de eerste helft van 2025.

Eind 2024 werkten in Regio Zwolle 6.100 werknemers tussen de 60 en 67 jaar in deze sectoren. Bijna driekwart van hen werkt in de industrie. Zij zorgen de komende jaren voor natuurlijk verloop door onder andere pensionering. Voor ICT als sector speelt vergrijzing een beperkte rol; er werken relatief weinig 60-plussers in deze sector.

Afbeelding 3.3 Openstaande vacatures industrie, bouw en ICT, aantallen gemiddeld per kwartaal
Regio Zwolle, ontwikkeling 2019-2025, (links) en beroepsniveau 2024, (rechts)



Bron: UWV

*: 2025 bestaat uit twee kwartalen

Industrie en bouw bieden veel functies met minder complexe taken (beroepsniveau 2) in Regio Zwolle. In de ICT wordt met name geworven voor functies op beroepsniveau 4 (zie afbeelding 3.3 rechts).

- **Industrie:** beroepsniveau 2 en deels ook 4 vormen zwaartepunten bij de openstaande vraag. Voor beroepsniveau 2 vragen werkgevers vooral monteurs industriële machines en operators procesindustrie, terwijl voor beroepsniveau 4 de grootste vraag uitgaat naar adviseurs, engineers & onderzoekers werkbouwtuigkunde.
- **Bouw:** zes op de tien openstaande vacatures is voor beroepen op beroepsniveau 2, het gaat dan met name om machinemonteurs, loodgieters, werkvoorbereiders en elektriciens & monteurs elektrische installaties.
- **ICT:** ruim twee derde van de openstaande vacatures in de ICT-sector betreft vacatures voor beroepsniveau 4, waarbij het gaat om bijvoorbeeld engineers hardware & industriële automatisering en programmeurs & developers ICT. ICT-beroepen komen in alle sectoren voor (zie box 3.1).

Voor werkzoekenden is het vaak makkelijker om aan de slag te gaan in bouw- en industrieberoepen dan in ICT-beroepen.

Box 3.1 ICT'ers werken in alle sectoren

Van alle mensen in Nederland die in een ICT-beroep werken doet 39% dat in de sector Informatie en communicatie (ICT). Andere sectoren waar veel ICT'ers werken zijn zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, industrie en financiële dienstverlening. Het grootste deel (bijna 70%) van de ICT'ers werkt als programmeur, developer, architect of consultant. Er werken ook veel ICT'ers als beheerder, security-, database- of netwerkspecialist (bijna 20%). Tot slot werkt een deel van de ICT'ers als gebruikersondersteuner, bijvoorbeeld voor een servicedesk.

Bron: UWV (2025), [ICT-beroepen in beeld](#).

3.3 Arbeidsmarktkrapte: volop vacatures, blijvende uitdagingen

Het totaal aantal openstaande vacatures steeg licht de laatste jaren in Regio Zwolle. Veel werkgevers blijven moeite houden met het vinden van geschikt personeel.

Werkgevers hebben nog altijd moeite met werving

Er zijn nog steeds veel openstaande vacatures in de regio. Veel werkgevers blijven moeite houden met het vinden van geschikt personeel. Dit blijkt onder meer uit het (landelijk) Werkgeversonderzoek van UWV, een jaarlijkse enquête onder werkgevers uit bijna alle sectoren. Gemiddeld was in 2024 ruim de helft (53%) van de vacatures volgens de werkgevers moeilijk vervulbaar; eenzelfde aandeel als een jaar eerder. Het gaat daarbij om de inschatting van de werkgever zelf dat de vacature moeilijk vervulbaar was.

De meerderheid van de werkgevers (62%) verwacht dat de vacaturevervulling in 2025 niet moeilijker of makkelijker wordt. 29% verwacht echter dat het (nog) moeilijker wordt dan in 2024. De meeste werkgevers (81%) verwachten dat het behoud van personeel in 2025 niet moeilijker of makkelijker wordt. Maar werkgevers die momenteel problemen ervaren met personeelsuitstroom, vrezen vaker dat personeelsbehoud moeilijker zal worden. Kortom: het werven van personeel blijft een uitdaging. Veel bedrijven ervaren (aanhoudende) problemen bij het vinden van gekwalificeerd personeel, en hun verwachting is dat dit nog wel even zo zal blijven.

Arbeidsmarkt blijft zeer krap, spanning blijft volop aanwezig

De aanhoudende problemen die veel werkgevers ervaren rondom personeelswerving, komen voort uit de (zeer) krappe arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt in Regio Zwolle wordt namelijk al vier jaar vrijwel elk kwartaal getypeerd als zeer krap. Ondanks de lichte afname van de spanning na het historisch hoogtepunt in 2022 blijft de spanning nog altijd hoog. Dat betekent dat er (veel) meer openstaande vacatures zijn dan mensen met een WW-uitkering van maximaal 6 maanden.

Box 3.2 Wat zijn oorzaken voor een krappe arbeidsmarkt?

Het aantal vacatures in Regio Zwolle neemt iets toe en daarmee koelt ook de arbeidsmarkt niet af. De arbeidsmarkt blijft zeer krap. Er blijven heel veel vacatures openstaan: 12.950 in het tweede kwartaal van 2025. Dat is 10% minder dan in hetzelfde kwartaal van 2022, maar nog altijd 73% meer dan eind 2019 (vlak voor de coronacrisis), en zelfs 230% hoger dan halverwege 2016. De vraag naar arbeid blijft dus groot, zeker vanuit historisch perspectief bezien. Daarnaast zijn er nog andere oorzaken voor de krappe arbeidsmarkt. Te denken valt aan de economische groei, vervanging van mensen die van baan wisselen of met pensioen gaan en een tekort aan instroom op de arbeidsmarkt. Er dragen echter nog een aantal andere factoren bij aan de huidige spanning.

Hoge arbeidsparticipatie in Nederland, maar groei stagneert

De netto arbeidsparticipatie – het aandeel werkenden in de totale bevolking van 15 tot 75 jaar – is hoog in Nederland (73,2%) en zelfs nog hoger in Regio Zwolle (75,4%). Hoewel de participatie de afgelopen decennia sterk steeg, nam de groeisnelheid af. Een verdere forse stijging van de arbeidsparticipatie in de komende jaren ligt daarom niet voor de hand (zie paragraaf 4.1). Waar mogelijk nog wel meer potentieel zit voor groei, is onder andere de arbeidsparticipatie van 60-plussers. Hun participatie steeg de afgelopen tien jaar, vooral door de stijging van de AOW-leeftijd. Bovendien kan ook het aantal mensen dat ná deze leeftijd nog doorwerkt toenemen. Volgens onderzoek van ABN AMRO verdubbelde in tien jaar tijd het aantal werkende 67-plussers in Nederland naar 236.000 in 2023. In de praktijk werken veel 67-plussers vooral parttime. Toch kan een uitbreiding van deze groep er zeker voor zorgen dat de krapte afneemt.

Nederland werkt relatief weinig uren en bereidheid tot meer uren werken daalt

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) werkten er in het eerste kwartaal van 2025 4,8 miljoen mensen in Nederland in deeltijd. Het aantal deeltijdwerkers dat meer uren wil werken en hiervoor beschikbaar is, neemt af (zie paragraaf 4.2). In het eerste kwartaal van 2025 betrof dit 518.000 mensen (11% van de deeltijdwerkers), tegenover 812.000 (20%) in het eerste kwartaal van 2015. Tegelijkertijd willen sommige mensen juist minder uren werken.

Groei arbeidsproductiviteit loopt terug

De arbeidsproductiviteit in Nederland is relatief hoog in vergelijking met andere EU-landen. Echter, de groei van de productiviteit liep de afgelopen decennia sterk terug, van gemiddeld 1,5% per jaar in de jaren negentig naar ongeveer 0,5% sinds 2010. In 2024 daalde de productiviteit zelfs met 0,2%. Die daling volgde op een vrij sterke daling van 1,3% in 2023. Dit betekent dat de recente economische groei voortkwam uit extra inzet van arbeid in plaats van uit hogere efficiëntie. In internationaal perspectief ligt de productiviteitsgroei in Nederland al jaren lager dan in veel andere OESO-landen.

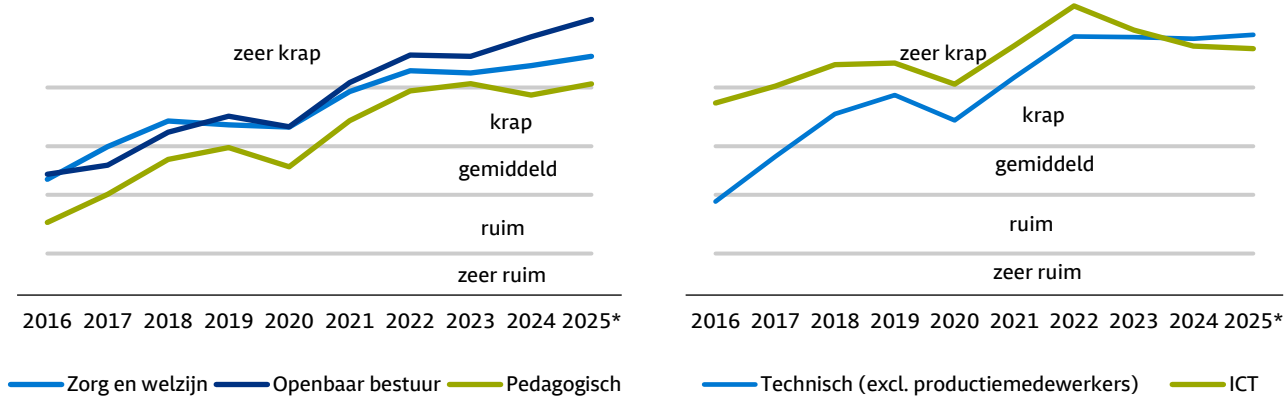
Bron: ABN AMRO, CBS, Eurostat

Voor veel cruciale beroepen blijft arbeidsmarkt zeer krap

De totale arbeidsmarkt in Regio Zwolle bleef sinds het hoogtepunt in 2022 zeer krap of daar dicht tegenaan. De arbeidsmarkt voor de beroepen die verbonden zijn aan de **cruciale publieke sectoren** zorg & welzijn, openbaar bestuur en onderwijs is nog krappere dan gemiddeld over alle beroepen samen. Voorbeelden van deze beroepsgroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt in de regio zijn (gespecialiseerd) verpleegkundigen, verzorgenden, leerkrachten basisonderwijs, docenten voortgezet onderwijs taalkundige vakken, objectbeveiligers en juristen.

Ook de arbeidsmarkt voor de technische en ICT-beroepen (verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen) in Regio Zwolle is nog krappere dan gemiddeld. Voor ICT-beroepen nam de arbeidsmarktspanning in de meest recente kwartalen wel af. Desondanks is ook hier nog altijd sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Voorbeelden van technische en ICT beroepsgroepen met een zeer krappe arbeidsmarkt in de regio zijn applicatie- & functioneel beheerders, systeembeheerders, ontwerpers & analisten ICT-systemen, monteurs industriële machines, automonteurs, bouwkundig inspecteurs en loodgieters.

Afbeelding 3.4 Spanningsindicator arbeidsmarkt naar beroepsrichting
Regio Zwolle, 2019-2025 (jaargemiddelden)



Bron: UWV

Ook in veel andere beroepsgroepen is de arbeidsmarkt zeer krap. UWV brengt jaarlijks in beeld in welke beroepen [goede kans op werk bieden in de regio](#). In Regio Zwolle staan er veel beroepen op deze lijst. In de sectoren zorg, onderwijs, openbaar bestuur, bouw, installatie en ICT vragen veel beroepen om specifieke kennis.

Het is een lastige opgave om personeel te vinden als de arbeidsmarkt zeer krap is. Een alternatief voor het werven van extra mensen is het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Bijvoorbeeld door robotisering, automatisering en inzet van AI. Ook het verminderen van administratieve werkzaamheden kan een bijdrage leveren. Maar ook het inzetten van specifiek personeel dat niet aan alle opleidingseisen voldoet en on-the-job het vak leert – al dan niet met een volledige opleiding – kan een strategie zijn. Meer over leren en ontwikkelen komt in hoofdstuk 5 aan de orde. Eerst gaat hoofdstuk 4 in op het aanbod van arbeid in Regio Zwolle.

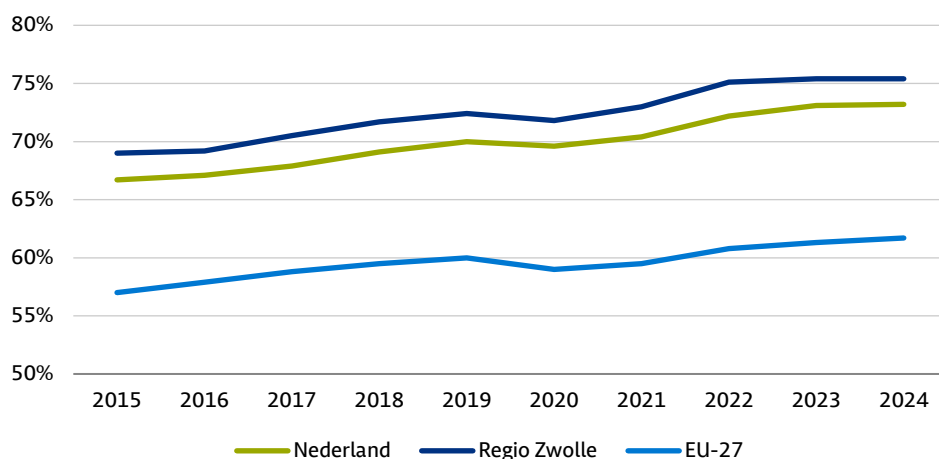
4 Inzicht in aanbod in Regio Zwolle

De krapte op de arbeidsmarkt is in Regio Zwolle onverminderd groot. Werkgevers kampen daardoor nog steeds met personeelstekorten. Steeds meer mensen in Regio Zwolle nemen deel aan de arbeidsmarkt, de openstaande vraag is echter nog steeds groter dan het aanbod. Het onbenut arbeidspotentieel nam flink af de afgelopen jaren. Landelijk is slechts een op de vijf mensen in het onbenut arbeidspotentieel geregistreerd bij UWV en gemeenten. Bovendien sluiten hun kwalificaties maar voor een beperkt deel aan bij de vraag van werkgevers in de cruciale publieke sectoren en sectoren verbonden aan het Actieplan groene en digitale banen. Daarom is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en te ondersteunen zodat ze deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt in Regio Zwolle.

4.1 Arbeidsparticipatie stijgt, maar niet iedereen werkt voltijds

Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Regio Zwolle, Nederland en het gemiddelde in de EU-27¹. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. De netto arbeidsparticipatie liet de afgelopen jaren voor zowel de regio, Nederland als de EU-27 een stijgende lijn zien. In Regio Zwolle steeg de participatie van 69,0% in 2015 naar 75,4% in 2024. Oftewel: ruim driekwart van de 431.000 inwoners van 15 tot 75 jaar in de regio werkt. Vergeleken met andere EU-landen is Nederland koploper. De netto arbeidsparticipatie van Europese landen ligt ver uit elkaar; in EU-27 landen als Italië, Roemenië en Griekenland is de netto arbeidsparticipatie met minder dan 55% het laagst.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto-arbeidsparticipatie Regio Zwolle, Nederland en EU-27 2015-2024



Bron: CBS en Eurostat

Tegenover de hoge arbeidsparticipatie staat dat Nederlanders gemiddeld gezien relatief weinig uren werken. Het aantal gewerkte uren per Nederlander ligt onder het EU-27 gemiddelde. Gemiddeld wordt er door zelfstandigen en werknemers in de hoofdbaan in Nederland 31,6 uur per week gewerkt. In de EU-27 is dat gemiddeld 37,1 uur per week. De belangrijkste oorzaak voor de gemiddeld kortere werkweek in Nederland is dat er zoveel mensen een deeltijdbaai hebben. Hierin is Nederland Europees koploper.

Er lijkt een verband te zijn tussen de arbeidsparticipatie en gewerkte uren. In Nederland zijn er veel mogelijkheden om in deeltijd te werken en is de arbeidsparticipatie relatief hoog. In veel EU-landen waar de netto-arbeidsparticipatie hoog is, ligt het aantal gewerkte uren vaak lager en andersom.

Er is nog ruimte om het aantal gewerkte uren toe te laten nemen. Er zijn namelijk mensen die meer uren willen en kunnen werken, 17.000 onderbenutte deeltijdwerkers in Regio Zwolle. Zij behoren tot het onbenut arbeidspotentieel (zie paragraaf 4.2). Daarentegen zijn er ook mensen die juist minder uren willen werken dan ze momenteel doen. In het primair onderwijs bijvoorbeeld geven meer mensen aan dat ze liever minder uren willen werken dan meer uren.

Inzetten op het verhogen van de netto arbeidsparticipatie zal geen sluitende oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt zijn. Veel mensen die kunnen en willen werken nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces. Toch zijn er groepen waar de arbeidsparticipatie relatief laag is. Bijvoorbeeld bij vrouwen en mensen met maximaal een mbo-1 diploma. Hbo'ers en academici en 25- tot 45-jarigen werken relatief het vaakst en hebben een netto arbeidsparticipatie van respectievelijk 84,6% en 89,5%. Onder jongeren van 15 tot 25 jaar nam de netto arbeidsparticipatie sterk toe tot 81,2% in 2024. Dit betreft vaak een bijbaai naast hun studie; ze werken gemiddeld minder uren per week dan gemiddeld. Mensen met maximaal een mbo-1 diploma (60,5%) en 45- tot 75-jarigen (64,4%) werken het minst vaak. Bij de 45- tot 75-jarigen gaat het deels om mensen die met pensioen zijn. Na de leeftijd van 65 jaar neemt het aantal gewerkte uren per week af.

¹ De samenstelling van de Europese Unie per 1 februari 2020 bestaat uit 27 landen. Zie ook de begrippenlijst in de bijlage.

Sinds de verhoging van de AOW-leeftijd werken mensen langer door, ook steeds vaker ná de pensioenleeftijd. Het ministerie van SZW moedigt doorwerken na de pensioenleeftijd aan omdat het een belangrijke oplossing kan zijn in een krappe arbeidsmarkt. Doorwerken na de pensioenleeftijd kan voor de werkgever ook interessant zijn, omdat deze groep vaak veel kennis in huis heeft en eventueel ook ingezet kan worden als leermeester van nieuwe collega's. Regio Zwolle telt eind 2024 zo'n 3.900 werknemers van 67 jaar of ouder. Ruim de helft van hen werkt in één van de sectoren zorg & welzijn, detailhandel, uitzendbranche en transport.

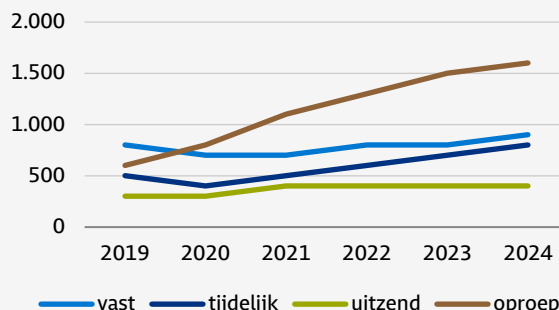
Box 4.1 Meer oproepcontracten na pensioenleeftijd

Ten opzichte van 2019 steeg het aantal 67-plussers in loondienst in Regio Zwolle met 64% fors. Ze behouden over het algemeen losse(re) banden met de arbeidsmarkt. Vooral het aantal oproep- en tijdelijke contracten nam toe met respectievelijk 1.030 (+183%) en 270 (+51%). Bijna twee derde van de 1.600 werknemers met een oproepcontract in 2024 werkt in de sector detailhandel, transport, zorg & welzijn en industrie. Doordat mensen op hogere leeftijd doorwerken neemt ook het aantal 55-plussers met een WW-uitkering toe. In juni 2025 zijn er in de regio 1.610 55-plussers met een WW-uitkering, 32% van het totaal. Een deel van hen heeft al een dienstverband, maar een groot deel van deze groep heeft geen betaald werk.

Bron: UWV

Werknemers 67+ naar contractsoort

Regio Zwolle, 2019-2024



Volgens het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) zijn redenen om door te werken divers. Werkplezier en het gevoel nuttig te zijn, zijn belangrijke drijfveren. De afbeelding in box 4.1 is illustratief voor de constatering dat veel 67-plussers vaak geen vast contract hebben. Flexibiliteit is een belangrijke voorwaarde om door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd. Ook voor werkgevers kan de inzet van pensioengerechtigden interessant zijn. De loonkosten zijn lager, omdat werkgevers geen premies hoeven te betalen voor werknemersverzekeringen en pensioenen. Daarnaast heeft een AOW-gerechtigde werknemer bij ontslag geen recht op transitievergoeding en bij ziekte recht op maximaal 6 weken loondoorbetaling, in plaats van 104 weken. NIDI geeft aan dat 60% van de werknemers dezelfde werkzaamheden blijft verrichten wanneer zij doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. De overige 40% stapt over naar iets totaal anders.

Ook bij mensen met een migratieachtergrond blijft de netto arbeidsparticipatie achter. Dat geldt uiteraard niet voor arbeidsmigranten die voor werk naar Nederland komen, maar wel voor gezinsmigranten en statushouders (asielzoekers waarvan de asielaanvraag is toegekend). De netto participatie van mensen die niet in Nederland zijn geboren met een herkomst binnen Europa (72,8%) is nagenoeg gelijk aan de netto participatie van mensen zonder migratieachtergrond (74,4%). Bij personen die buiten Europa zijn geboren neemt de netto arbeidsparticipatie weliswaar toe tot 68,9% in 2024, maar deze ligt nog steeds lager dan het gemiddelde.

Eindelijk een droomberoep: Doris werd leerling verpleegkundige

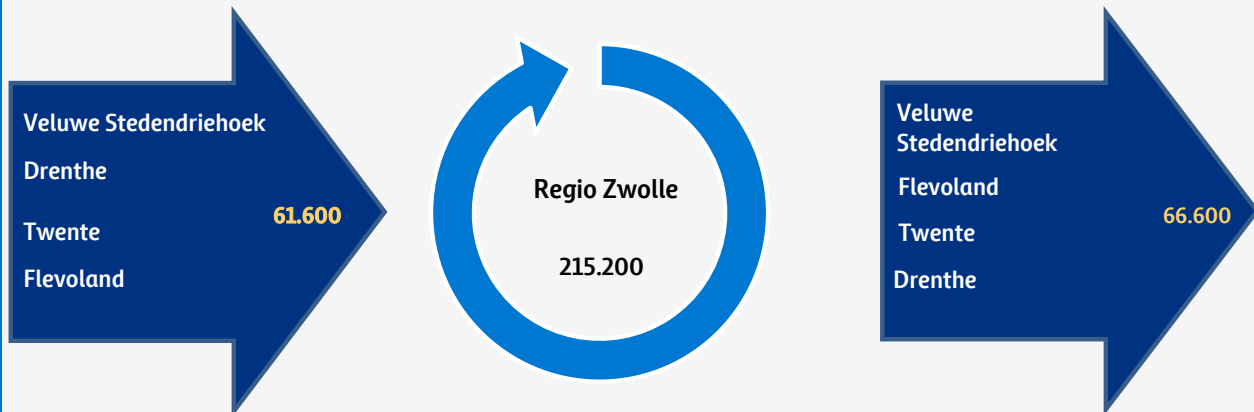
Doris kwam acht jaar geleden naar Nederland. Na twee jaar in een AZC behaalde ze haar inburgeringscursus. Ze wilde niets liever dan aan de slag in de zorg, maar omdat ze de taal nog niet goed sprak kon ze lastig werk vinden. Om haar droomberoep werkelijkheid te maken, had ze een steuntje in de rug nodig. Ze volgde inburgeringslessen en haalde ze haar NT2-examen: het landelijke taalexamen voor anderstalige volwassenen. Het Werkcentrum ging in gesprek met Doris over haar droombaan en hielp met het vinden van een leerwerkplek.

Lees meer over het [verhaal van Doris](#).

Achterblijvende arbeidsparticipatie bij groepen duidt op mogelijke ruimte om deze te verhogen. Een voorbeeld is dat door het afschaffen van de 24-weken eis in november 2023 de aantallen aangevraagde en verstrekte tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers vanaf 2024 sterk stegen volgens UWV. Dit geldt zowel voor Regio Zwolle als heel Nederland (zie ook het [UWV dashboard Tewerkstellingsvergunningen](#)). Asielzoekers zijn dus vaker actief op de arbeidsmarkt. Opvallend is dat het aantal gewerkte uren van alle mensen met een niet-Nederlandse nationaliteit hoger is dan het aantal gewerkte uren van mensen met een Nederlandse nationaliteit.

Box 4.2 Pendel Regio Zwolle

Van alle inwoners van Regio Zwolle die werken in loondienst hebben, werkt 76% (bijna 215.200) in Regio Zwolle zelf. De overige 24% werkt voornamelijk in Veluwe Stedendriehoek (22.000), Flevoland (8.600), Twente (7.900) en Drenthe (7.800). Omgekeerd komen van de 22% werkenden in Regio Zwolle die niet in deze regio wonen, de meesten uit Veluwe Stedendriehoek (15.600), Drenthe (14.600), Twente (9.400) en Flevoland (8.200).



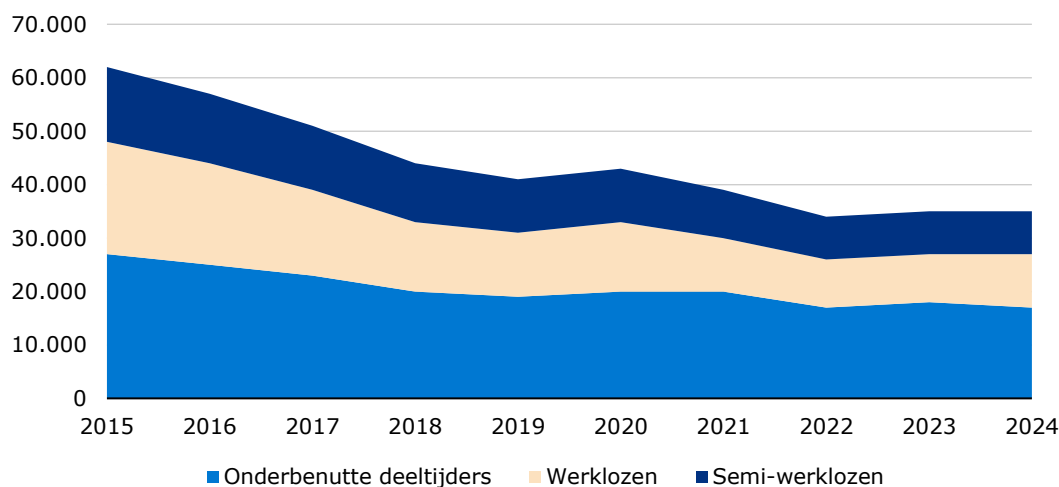
Bron: CBS

4.2 Onbenut arbeidspotentieel flink gedaald

Veel inwoners van Regio Zwolle nemen al deel aan het arbeidsproces, en dat is ook zichtbaar in het onbenut arbeidspotentieel. Vergeleken met tien jaar geleden is het onbenut arbeidspotentieel in de regio aanzienlijk geslonken (zie afbeelding 4.2). Het daalde van 62.000 in 2015 naar 35.000 in 2024. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel in de bevolking van 15 tot 75 jaar is bijna gehalveerd, van 15,3% in 2015 naar 8,1% in 2024. In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden nam in dezelfde periode dan ook toe. Wel lijkt het erop dat de jarenlange daling van het onbenut arbeidspotentieel tot een halt is gekomen. In de eerste kwartalen van 2025 neemt het onbenut arbeidspotentieel landelijk zelfs toe ten opzichte van eind 2024. De netto arbeidsparticipatie in Regio Zwolle is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). De meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

Afbeelding 4.2 laat ook zien uit welke groepen het onbenut arbeidspotentieel in Regio Zwolle bestaat. Het gaat in 2024 om 17.000 mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (onderbenutte deeltijdwerkers), 10.000 werklozen en 8.000 semi-werklozen. Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn voor werk. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk. Een relatief groot deel van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit jongeren (15 - 25 jaar), een deel van hen volgt momenteel onderwijs en zoekt bijvoorbeeld een bijbaan of wil meer uren werken.

Afbeelding 4.2 Ontwikkeling onbenut arbeidspotentieel Regio Zwolle 2015-2024



Bron: CBS

Binnen het onbenut arbeidspotentieel in Regio Zwolle is het aantal werklozen de afgelopen tien jaar het sterkst afgenomen (-11.000). Relatief gezien nam het aantal onderbenutte deeltijders het minst af (al was er nog steeds sprake van een afname van 37%). Gemiddeld wil een onderbenutte deeltijder in Nederland 8,8 uren extra werken, maar meer uren werken is niet altijd mogelijk. Soms zijn er zichtbare en onzichtbare drempels die mensen ervaren om meer uren te werken. Zo zijn er bijvoorbeeld belemmeringen in de sociale omgeving van deeltijders, denk aan genderstereotype normen, zorgtaken, en kinderopvang. Maar ook bij de werkgever kunnen er drempels zijn zoals ongunstige werktijden, roosters of fysiek en mentaal zwaar werk.

Box 4.3 Meer uren werken niet altijd mogelijk of gewenst

Zorgtaken beïnvloeden deelname arbeidsmarkt

In 2023 waren er in totaal in Nederland 807.000 werknemers van 15 tot 75 jaar die te maken hadden met een langdurige zorgsituatie. Bijna driekwart verleende ook zelf zorg. Een groot deel van de mensen die zorg verleende nam hiervoor verlof op, meestal vanuit vakantiedagen. Dit beïnvloedt hun deelname aan de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er mensen die meer uren willen werken, maar dat niet doen vanwege zorg voor hulpbehoevende kinderen en/of volwassenen (63.000) of juist minder uren willen werken dan zij nu doen vanwege zorg (236.000). Financiële redenen en werkdruk zijn de belangrijkste redenen waarom ze toch niet minder uren gaan werken. Er zijn ook mensen die aangeven helemaal niet te willen of kunnen werken vanwege zorg voor familie of gezin (190.000 in 2023). In bijna de helft van de gevallen gaat het om zorgtaken voor kinderen jonger dan 18 jaar.

Belemmeringen bij werkgevers maken meer uren werk soms niet mogelijk

Naar verhouding wordt er begin 2025 veel in deeltijd gewerkt in sectoren als zorg & welzijn, horeca en onderwijs. In 2021 werkten meer dan 80% van de kassamedewerkers, verzorgenden, apothekersassistenten, verpleegkundigen mbo, keukenhulpen en schoonmakers in deeltijd. Deels gaat dit om jongeren met een bijbaan naast de opleiding. In sommige sectoren lijkt meer uren werken niet mogelijk door praktische uitdagingen. Soms concentreert het werk zich op bepaalde momenten op de dag, zoals in de zorg, buitenschoolse opvang en de schoonmaak. Zo werken schoonmakers vaak een beperkt aantal uur per week. Meer dan een kwart werkt zelfs minder dan 12 uur. Uit onderzoek van Schoonmakend Nederland blijkt dat 24% van de schoonmakers meer uren wil werken (2024). Creatieve oplossingen zoals schoonmaken tijdens kantooruren stellen medewerkers in staat meer uren te werken en verkleinen tegelijk de personeelstekorten. Met de subsidie Meer uren werkt! kunnen organisaties projecten uitvoeren die deeltijders helpen om meer uren te werken.

Bron: CBS, Schoonmakend Nederland, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

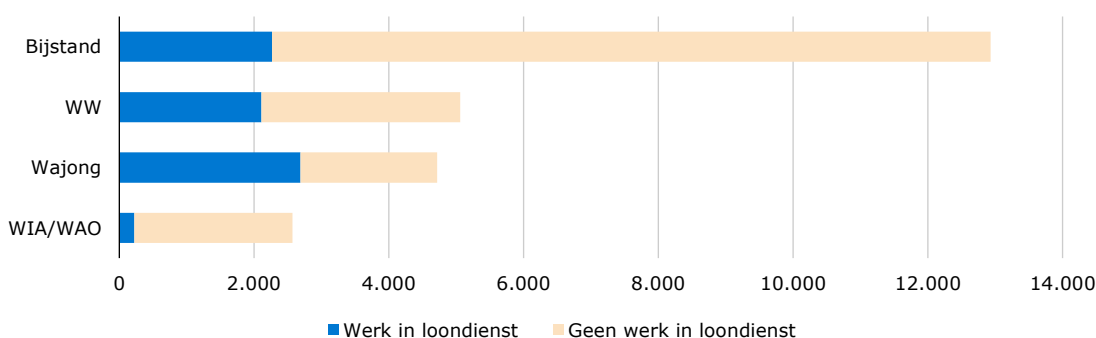
4.3 Grootste deel geregistreerde werkzoekenden ontvangt bijstand

Begin 2025 was 19% van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland bij UWV bekend als geregistreerde werkzoekende (GWU). Dat betekent dat de rest van het onbenut arbeidspotentieel niet bij UWV staat ingeschreven als werkzoekende en dus niet in beeld is bij UWV of gemeenten. Er valt nog veel te winnen bij het verder in beeld brengen van het onbenut arbeidspotentieel. Daarnaast valt niet iedereen die ingeschreven staat als werkzoekende bij UWV of gemeente onder het onbenut arbeidspotentieel. Het is dan ook de uitdaging om deze groepen te stimuleren of te ondersteunen om de weg naar werk te vinden.

Het GWU is samengesteld uit diverse groepen (zie afbeelding 4.3). Het gaat om werkzoekenden met een WW-uitkering, WIA/WAO- of Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV en werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Daarnaast bestaat het GWU ook uit mensen met alleen een cv op werk.nl. Regio Zwolle telt eind juni 2025 in totaal bijna 30.000 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (bijna 13.000).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Regio Zwolle, juni 2025



Bron: UWV

De totale aantallen GWU naar uitkeringssituatie zijn van eind juni 2025. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar. Daarom zijn de aantallen met en zonder dienstverband in bovenstaande grafiek een schatting, gebaseerd op de verhouding zoals deze was in april 2025. De uiteindelijke exacte aantallen GWU met en zonder werk in loondienst kunnen hier (enigszins) van afwijken.

Geregistreerde werkzoekenden zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Het aandeel met en zonder werk in loondienst verschilt tussen de uitkeringsoorten (zie ook afbeelding 4.3). Van de WW'ers heeft 40% werk in loondienst. Voor mensen met een bijstandsuitkering is dat slechts bij 14% het geval. Hoewel niet voor iedereen in het GWU het beroepsniveau bekend is, is duidelijk dat het met name gaat om mensen die met beroepsniveau 1 en 2 ingeschreven staan. De beroepsniveaus 3 en 4 komen in mindere mate voor in het GWU. Hoofdstuk 3 liet zien dat, zeker voor de cruciale publieke sectoren en voor de sectoren verbonden aan Actieplan groene en digitale banen, de meeste vacatures openstaan op niveau 3 en 4 en in mindere mate op niveau 2. Hier is dus sprake van een mismatch.

Mismatch: beschikbaar aanbod uit WW sluit niet aan bij vraag

In de huidige krappe arbeidsmarkt weten mensen nog altijd hun weg naar werk te vinden. In Regio Zwolle werd 68% van alle WW-uitkeringen in 2024 beëindigd vanwege werk. Soms stromen mensen ook door van een WW-uitkering naar een bijstandsuitkering. Meer informatie hierover is te vinden in de UWV Factsheet [Doorstroom WW naar bijstand 2023 Regio Zwolle](#).

Van de ongeveer 5.100 mensen met een WW-uitkering in Regio Zwolle eind juni 2025, zoekt de grootste groep (1.000) werk in een bedrijfseconomisch of administratief beroep (denk aan administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers en receptionisten). Dit aanbod sluit niet aan bij de beroepen verbonden aan de cruciale publieke sectoren en het Actieplan groene en digitale banen. Er zijn ongeveer 500 mensen met een WW-uitkering die staan ingeschreven met een zorg & welzijnsberoep in Regio Zwolle. Het gaat dan met name om 'welzijnsberoepen' als sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders, terwijl er juist vraag is naar 'zorgberoepen' zoals verpleegkundigen. Daarnaast zoeken ongeveer 700 WW'ers werk in een technisch beroep. Dit betreft voor een groot deel hulpkrachten (beroepsniveau 1), terwijl de meeste vraag is naar personeel op niveau 2 en 4. Regio Zwolle telt slechts een klein aantal WW'ers die voor een ICT-beroep staan ingeschreven (130).

UWV maakt voor beroepen waar veel mensen werk in zoeken inzichtelijk welke overstappen er mogelijk zijn. Per beroep worden voorbeelden van [overstapberoepen](#) genoemd met overlappende vaardigheden. Werkzoekenden hebben deze overstap de afgelopen jaren daadwerkelijk gemaakt. Voor sommige beroepen is het nodig om een opleiding of cursus te volgen. Leren en ontwikkelen is dan extra belangrijk om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Hier gaat het volgende hoofdstuk verder op in.

5 Leren en ontwikkelen in een veranderende arbeidsmarkt

Voor een goed werkende arbeidsmarkt is het belangrijk dat opleidingen aansluiten op de vraag van werkgevers, zeker in een snel veranderende arbeidsmarkt. Dit geldt uiteraard voor jongeren die een opleiding volgen. Daarnaast is het juist ook voor volwassenen belangrijk om scholing te blijven volgen. Om bij te blijven op hun vakgebied of om flexibel te zijn op het moment dat ze op zoek moeten naar een andere baan.

5.1 Instroom arbeidsmarkt vanuit onderwijs

Het aantal jongeren dat de arbeidsmarkt betreedt, is onvoldoende om alle mensen die stoppen met werken te vervangen. In de huidige vergrijsde arbeidsmarkt gaan meer mensen met pensioen dan dat er jongeren van school komen. Aangezien de groep 50- tot 65-jarigen in Regio Zwolle groter is dan de jongere leeftijdsgroepen, komt in deze situatie de komende jaren ook weinig verandering. Naast een kwantitatieve disbalans tussen beide groepen is er ook nog een kwalitatief verschil. Werkenden met een hogere leeftijd nemen vaak afscheid met een schat aan werkervaring. Jongeren stromen op twee verschillende manieren in op de arbeidsmarkt:

- Veel jongeren hebben hun eerste kennismaking met de arbeidsmarkt in de vorm van een bij- of vakantiebaan. Het aantal uren dat jongeren werken neemt bij het ouder worden sterk toe. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hebben bijna acht op de tien jongeren een bijbaan. Het gaat hier vaak om specifieke beroepen in de detailhandel en horeca. Zo werkt 27% van de jongeren in het voortgezet onderwijs als vakkenvuller. Ook werken veel jongeren in de horeca als keukenhulp of als medewerker bediening. Voor de horeca en de detailhandel zijn jongere werknemers een belangrijk deel van het personeelsbestand. Ze zijn vaak flexibel inzetbaar en door het minimumjeugdloon relatief goedkoop. Jongeren kunnen daarom ook volwassenen van de arbeidsmarkt verdringen.
- De meeste jongeren die een opleiding afronden en niet verder studeren, vinden kort na het afronden van de opleiding een baan. Van de studenten die in 2021/22 een diploma in het hbo of wetenschappelijk onderwijs behaalden, had 90% medio 2023 betaald werk. Mbo-studenten stromen na het afronden van hun studie veel vaker door naar een vervolgopleiding. In 2021 ging nog niet de helft van alle mbo-studenten na afstuderen op zoek naar een baan. De rest koos veelal voor een vervolgopleiding op mbo- of op hbo-niveau. Van de bbl-studenten die het onderwijs in 2022 met diploma verlieten vond 95% direct na het verlaten van de opleiding (in oktober) voor ten minste 12 uur per week een betaalde baan. Bij de bol-studenten met diploma was dit 79%.²

Box 5.1 Aandeel studenten in STEM-opleidingen erg laag in Nederland

De Europese Unie maakt zich zorgen over de concurrentiekracht in Europa en formuleerde onlangs in de Unit of Skills een aantal doelstellingen, waaronder een verhoging van het aandeel STEM-studenten. STEM staat voor Science, Technology, Engineering and Mathematics. Meer technisch opgeleid personeel kan de innovatiekracht en de arbeidsproductiviteit verhogen. Daarnaast zijn deze opleidingen belangrijk voor de bouwopgaven, energietransitie en digitalisering. De EU streeft naar 45% STEM-studenten in het mbo, waarvan minimaal een kwart vrouwelijke studenten. Verder beoogt de EU een aandeel van 32% STEM-studenten in het hoger onderwijs, waarvan minimaal 40% vrouwen. Nederland voldoet hier niet aan: 19% van de mbo'ers en 17% van de hbo'ers en wo'ers is een STEM-student. Bijna nergens in Europa is het aandeel STEM-studenten zo laag als in Nederland.

Bron: Europese Commissie (2025), A Union of Skills to equip people for a competitive Europe. En Cedefop (2025), Skills development, labour and skills shortages in Europe – national infographics series.

Werk of doorstuderen na mbo varieert per opleidingsrichting

Wat studenten doen na het behalen van hun diploma varieert sterk per gekozen opleidingstype en -richting. Zeker bij mbo-opleidingen zijn er grote verschillen tussen de opleidingsrichtingen als het gaat om uitstroom naar de arbeidsmarkt of de doorstroom naar een vervolg (hbo-)opleiding. In Regio Zwolle gaat 95% van de afgestudeerde mbo'ers in het marktsegment luchtvaarttechniek aan het werk. Ook richtingen als voeding, uiterlijke verzorging, zorg en kunsten en entertainment scoren hoog op doorstroom naar werk. Daartegenover staan enkele richtingen waarin mensen na het mbo-diploma juist relatief vaak een hbo-opleiding volgen. Afgestudeerde mbo'ers van de opleiding financieel & juridisch kiezen het vaakst voor een hbo-opleiding: bijna vier op de tien. Andere opleidingen die ook hoog scoren op doorstroom naar het hbo zijn welzijn, ICT, internationale handel/groothandel en sport en bewegen.

² Bbl-opleiding: beroepsbegeleidende leerweg. Een opleiding waarbij werken en leren worden gecombineerd. Bol-opleiding: beroeps oriënterende leerweg. Een opleiding waarbij voornamelijk lessen worden gevolgd en het aantal stage-uren beperkt is.

Niet alle jongeren doen mee

Verreweg de meeste jongeren voltooien hun opleiding en gaan daarna aan het werk of naar een vervolgopleiding. Toch geldt dat niet voor alle jongeren. Een deel stroomt vroegtijdig uit de opleiding en gaat zonder diploma aan het werk. Een ander deel vindt met of zonder diploma geen werk. De groep die geen opleiding volgt en geen werk heeft wordt **NEET** genoemd, de Engelse afkorting voor 'Not in Education, Employment or Training': niet in opleiding, werk of training. Een deel van deze jongeren neemt een vrijwillig tussenjaar maar dat geldt niet voor hen allemaal. In Nederland valt 4,9% van de jongeren tussen de 18 en 24 jaar (de internationale definitie) onder de NEET-doelgroep. Dat percentage is lager dan in andere delen van Europa en ook lager dan een aantal jaar geleden. In 2016 behoorde namelijk nog 6,9% van de jongeren tot de NEET-doelgroep. Ondanks de daling in de afgelopen jaren, blijft de NEET-doelgroep een groep die aandacht verdient. Een deel van deze jongeren kan immers aan het werk, al blijven ze kwetsbaar zolang ze geen diploma hebben. Verder bestaat de groep deels ook uit jongeren in een kwetsbare situatie, waarbij multiproblematiek ervoor kan zorgen dat ze ook op latere leeftijd niet volledig in de maatschappij kunnen functioneren. In Nederland gaat het bij de definitie van NEET om jongeren in de leeftijd tussen 15 en 27 jaar. In Regio Zwolle bestond deze groep in 2021 uit 4.670 jongeren, waarbij de verdeling man vrouw nagenoeg gelijk was. De meeste van hen zijn tussen de 23 en 27 jaar (bijna 2.430) of tussen de 18 en 23 jaar (bijna 2.140). Minder dan 200 NEET-jongeren in de regio hebben een leeftijd van 15 tot 18 jaar.

Vaker psychische kwetsbaarheid bij jongeren

Het RIVM onderzoekt elk kwartaal het mentaal welbevinden van jongeren met vijf vragen over depressie- en angstgevoelens. De antwoorden leveren een score tussen 0 en 100 op; hoe hoger de score, hoe beter het mentaal welbevinden. Uit dit onderzoek blijkt dat het mentaal welbevinden van jongeren de afgelopen jaren achteruit ging. In september 2021 was de score nog 71. Daarna daalde het mentaal welbevinden van jongeren naar 65 tijdens de derde lockdown in de winter van 2021/2022. De score bleef in de jaren erna vrij stabiel. Het RIVM geeft in haar laatste onderzoek aan dat er een stijging is van jongeren in eenzaamheid en met zelfdodingsgedachten. Ook ervaren meer jongeren stress. Onzekerheid over het behoud van werk speelt bij jongeren een sterkere rol dan bij oudere leeftijdsgroepen. Jongeren werken, zeker aan het begin van hun carrière, vaker via een flexibel dienstverband. Hoewel een deel van de jongeren hiervoor zelf kiest, brengt het voor anderen onzekerheid met zich mee die het psychisch welbevinden negatief beïnvloedt.

Al in 2014 bracht de Gezondheidsraad een advies uit aan het toenmalige ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over de effecten van psychische problemen op de participatie bij jongeren. Hierin stond dat het hebben van werk en opleiding bijdraagt aan het psychisch welbevinden. Ook het stellen van doelen op dit vlak is belangrijk voor deze groep. Recent stelt ook het Nederlands Jeugdinstituut, na onderzoek, dat jongeren zelf aangeven zich onvoldoende betrokken te voelen bij besluiten die grote invloed hebben op hun leven. Gezien de druk op de jeugdzorg is het maar de vraag in hoeverre eerder gedane aanbevelingen kunnen worden uitgevoerd. Voor een goed lopende arbeidsmarkt, waarin zoveel mogelijk mensen participeren, is het wenselijk om juist ook in deze kwetsbare groep te investeren.

5.2 Leren voor loopbaanontwikkeling

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt weten elkaar niet altijd even goed te vinden. Technologische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat opgedane kennis en vaardigheden niet langer aansluiten op de veranderende arbeidsmarkt. Het is dan ook van belang om niet alleen oog te hebben voor diploma's, maar ook voor vaardigheden en competenties. In een snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel dat werknemers zich blijven ontwikkelen, ook tijdens de loopbaan, zodat hun vaardigheden aansluiten bij de eisen van de moderne arbeidsmarkt. Bij- en omscholing kan bijdragen aan het verminderen van de bestaande krapte op de arbeidsmarkt en is onmisbaar om de veranderingen bij te benen die onder andere AI met zich meebrengt (zie hoofdstuk 2). Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is de term die hoort bij het formeel en informeel scholen en ontwikkelen tijdens de loopbaan.

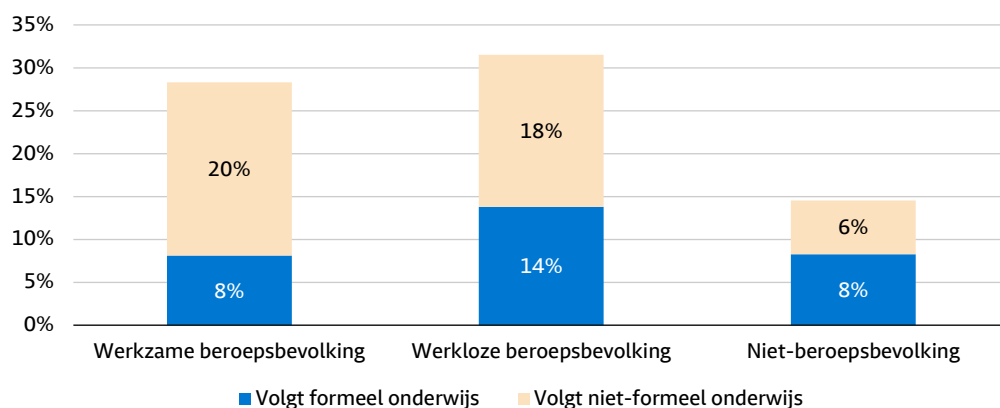
Deelname LLO grootst onder werkloze beroepsbevolking

Uit onderzoeken blijkt dat vooral hoger opgeleiden, mensen met een vast arbeidscontract en werknemers van grote werkgevers deelnemen aan LLO. Afbeelding 5.1 toont voor heel Nederland de deelname aan LLO in de verschillende arbeidsposities, zoals de werkzame, werkloze en niet-beroepsbevolking. Ook laat de afbeelding zien of zij formeel of niet-formeel onderwijs volgen.

- **Formeel onderwijs** wordt bekostigd door de overheid en leidt tot een erkend diploma.
- **Niet-formeel onderwijs** is veel breder en omvat alle cursussen, workshops, privélessen en andere onderwijsactiviteiten met een duur van 6 maanden of korter. Daarnaast vallen ook schriftelijke of online opleidingen, inburgeringscursussen en bedrijfsopleidingen die korter dan één jaar duren en niet door de overheid worden bekostigd hieronder.

Niet-formeel leren is niet hetzelfde als informeel leren. Er is sprake van **informeel leren** als iemand met een bepaald leerdoel voor ogen zélf iets gaat leren, zonder dat er sprake is van een geplande en geïnstitutionaliseerde activiteit. Leren op de werkvloer van collega's of leidinggevenden valt hier bijvoorbeeld onder.

Afbeelding 5.1 Verdeling formeel en niet-formeel onderwijs onder deelnemers LLO (25 t/m 65 jaar)
Nederland, 2024



Bron: CBS

Nb: De leeftijdscategorie 25 tot 65 jaar is conform Europese richtlijnen aangehouden als doelgroep van LLO.

Uit afbeelding 5.1 blijkt dat de werkloze beroepsbevolking relatief gezien het vaakst deelneemt aan LLO. Een op de drie werklozen werkt aan zijn of haar ontwikkeling via het formeel (14%) of het niet-formeel onderwijs (18%). Dit komt onder andere doordat de 25- tot 35-jarigen sterk vertegenwoordigd zijn onder werklozen. Het is aannemelijk dat de omstandigheden van deze leeftijdscategorie, bijvoorbeeld kinderloosheid, redenen zijn dat zij vaker kunnen participeren in formeel onderwijs. Van de werkzame beroepsbevolking neemt 28% deel aan LLO; grotendeels via niet-formeel onderwijs. Bij werkenden vanaf 35 jaar gaat het vooral om korte werkgerelateerde opleidingen of cursussen. Ook zetten werkgevers steeds vaker scholing in wanneer zij een nieuwe kandidaat werven (zie verderop in deze paragraaf). De niet-beroepsbevolking neemt maar beperkt deel aan LLO. Zij staan aan de zijlijn van de arbeidsmarkt: ze hebben geen betaald werk, zochten niet recent naar werk en/of zijn daarvoor niet beschikbaar.

Box 5.2 Behoefte aan scholing stijgt bij zzp'ers en daalt bij werknemers

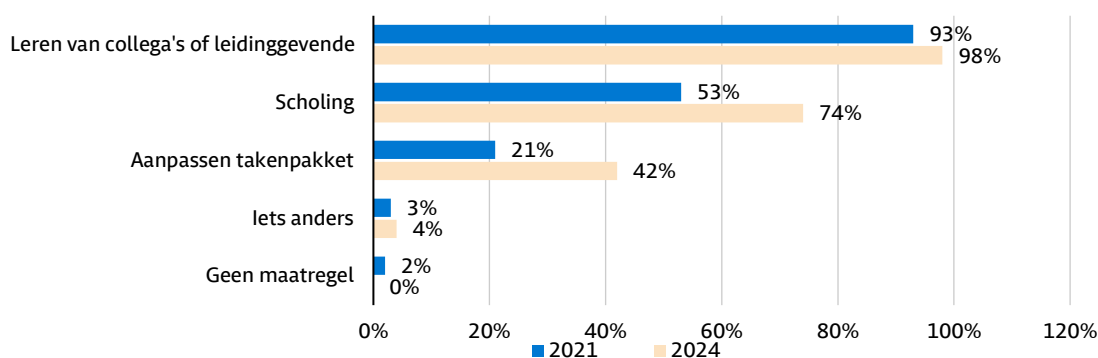
Onder zzp'ers steeg de behoefte aan scholing de afgelopen jaren licht, van 34% in 2014 naar 37% in 2022. Hierdoor is het verschil met werknemers in loondienst kleiner geworden. Bij werknemers daalde de behoefte aan scholing namelijk juist; van 47% in 2014 naar 42% in 2022. Net als bij werknemers is de behoefte aan opleidingen met 45% hoog bij hoogopgeleide zzp'ers in vergelijking met zzp'ers met maximaal mbo-1 niveau (19%). De behoefte aan opleidingen loopt uiteen voor verschillende sectoren. Zzp'ers in de zorg tonen de grootste behoefte (59%), gevolgd door zzp'ers in de zakelijke dienstverlening (42%) en de recreatiesector (41%). De landbouw en handel blijven onder het gemiddelde, met respectievelijk 17% en 24%. Mogelijk geven deze sectoren de voorkeur aan andere vormen van onderwijs of kennisdeling.

Bron: SER en TNO, [Behoefte aan opleiding of cursus](#)

Meer werkgevers zetten scholing in om kandidaat aan te sluiten op vacature

Tijdens het wervingsproces ervaren veel werkgevers een kwalitatieve mismatch. Het aanbod van werkzoekenden sluit niet altijd goed aan op wat werkgevers vragen. In de aanhoudend krappe arbeidsmarkt nemen veel werkgevers een kandidaat toch aan, ondanks de mismatch. Uit het UWV Werkgeversonderzoek blijkt dat 7 op de 10 werkgevers die de afgelopen twee jaar vacatures vervulden, één of meerdere kandidaten aannamen die niet aan alle functie-eisen voldeden. Dat wil zeggen dat de kandidaat niet beschikte over alle gevraagde vaardigheden, vakkennis, opleiding of werkervaring. Om ervoor te zorgen dat een kandidaat de functie uiteindelijk toch goed uit kan voeren, nemen werkgevers verschillende maatregelen.

Afbeelding 5.2 Maatregelen werkgevers bij onvoldoende aansluiting kandidaat op functie-eisen vacature
Nederland, 2021 en 2024



Bron: UWV

Uit afbeelding 5.2 blijkt dat leren van collega's of leidinggevende op de werkvloer zowel in 2021 als in 2024 met stip op één staat: vrijwel alle werkgevers zetten hier op in. Daarna komt scholing in de vorm van een opleiding, cursus of training. In 2024 nam 74% van de werkgevers met een kandidaat die niet aansloot op de vacature deze maatregel – duidelijk meer dan in 2021 (53%). Bij deze scholing gaat het vooral om cursussen of trainingen zonder erkend certificaat (50%) en mét erkend certificaat (40%). Een erkende opleiding (of modules daarvan) op mbo- (28%) of hbo/wo-niveau (13%) wordt iets minder vaak toegepast.

Werkenden hebben tijdens hun werkzame leven volop mogelijkheden om te leren, door formeel of op de werkvloer te leren. Werkgevers kunnen dit stimuleren door nieuwe taken en verantwoordelijkheden aan te bieden of taakrotatie toe te passen. Ervaren medewerkers kunnen ook uitleg geven of begeleiding bieden aan (nieuwe) collega's die nog niet over alle benodigde kennis en vaardigheden beschikken. Deze 'senioren' ontwikkelen zich dan juist weer in coachende en adviserende vaardigheden. Werkenden kunnen zich ook ontwikkelen bij een andere afdeling, doorgroeien binnen de organisatie of het werk combineren met werk bij een andere organisatie. Dat laatste kan bijvoorbeeld door middel van detachering. Hierdoor doen zij weer nieuwe vaardigheden op en vindt er kennisoverdracht plaats. Investeren in scholing zorgt ervoor dat mensen duurzaam actief zijn en blijven op de arbeidsmarkt.

Vaardigheden/ skills belangrijk voor toekomst

Zoals paragraaf 2.4 liet zien, zorgt AI de komende jaren vooral voor een verschuiving in taken en vaardigheden binnen beroepen. Toepassing van AI kan ervoor zorgen dat sommige taken, zoals data- en beeldanalyse, administratieve, taalkundige en creatieve taken, deels of geheel door kunstmatige intelligentie worden overgenomen. Ook zorgt AI voor een toenemende behoefte aan digitale en kritische vaardigheden (*fact checking*). Digitale geletterdheid houdt onder andere in: *prompting* (korte teksten waarmee je een AI-instrument laat reageren), coderen en omgaan met data, evenals ethiek en privacy. Tegelijkertijd benadrukken experts het belang van traditionele vaardigheden, zoals schrijven en rekenen, om de output van AI te kunnen blijven controleren.

Ook het belang van vaardigheden die ons als mens onderscheiden van machines neemt toe. Denk aan soft skills, zoals communicatieve vaardigheden, samenwerken en ethisch besef. Vooral aanpassingsvermogen blijkt van belang. Dit maakt mensen wendbaar en helpt om bij te blijven in nieuwe ontwikkelingen. De uitkomsten van het meest recente Werkgeversonderzoek van UWV onderstrepen het groeiend belang van deze vaardigheid. Werkgevers noemen aanpassingsvermogen in dit onderzoek namelijk het vaakst als vaardigheid die de komende vijf jaar belangrijker wordt op de werkvloer. Hier liggen uitdagingen voor zowel werkgevers als werkenden en werkzoekenden. Werkgevers moeten investeren in het up-to-date houden van de kennis en vaardigheden van hun personeel om concurrerend te blijven. Werknemers en werkzoekenden moeten zich bijscholen om hun werk goed te kunnen (blijven) doen, aantrekkelijk te zijn en blijven voor werkgevers en zo regie te houden op hun loopbaan.

Ook in de werving van personeel zijn vaardigheden belangrijk. Matchen op vaardigheden biedt werkgevers meer en andere mogelijkheden om personeel te werven. Voor werkenden en werkzoekenden biedt het extra kansen om te laten zien wat zij in huis hebben. Het kijken naar vaardigheden maakt overstapmogelijkheden naar andere sectoren en beroepen inzichtelijker, doordat de benodigde kwaliteiten soms (onverwacht) overeenkomen. Arbeidsmobiliteit – het vermogen en de bereidheid van werknemers om zich te verplaatsen tussen organisaties, sectoren en beroepen – is noodzakelijk in een tijd van grote technologische en maatschappelijke uitdagingen, zoals AI, vergrijzing, energietransitie en geopolitieke dreigingen. Sectoren als zorg, techniek en defensie hebben en houden dringend behoefte aan personeel.

5.3 Ontwikkelen bevordert arbeidsmobiliteit

Het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' is een sleutelfactor die arbeidsmobiliteit, overstappen naar een andere werkgever, een ander beroep of andere sector bevordert. Bij- en omscholing zorgt ervoor dat vaardigheden en kennis actueel blijven of worden. De opkomst van AI kan de mobiliteit op de arbeidsmarkt vergroten. Arbeidsmobiliteit doet zich ook voor na een periode van werkloosheid. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom mensen na een WW-uitkering van sector wisselen.

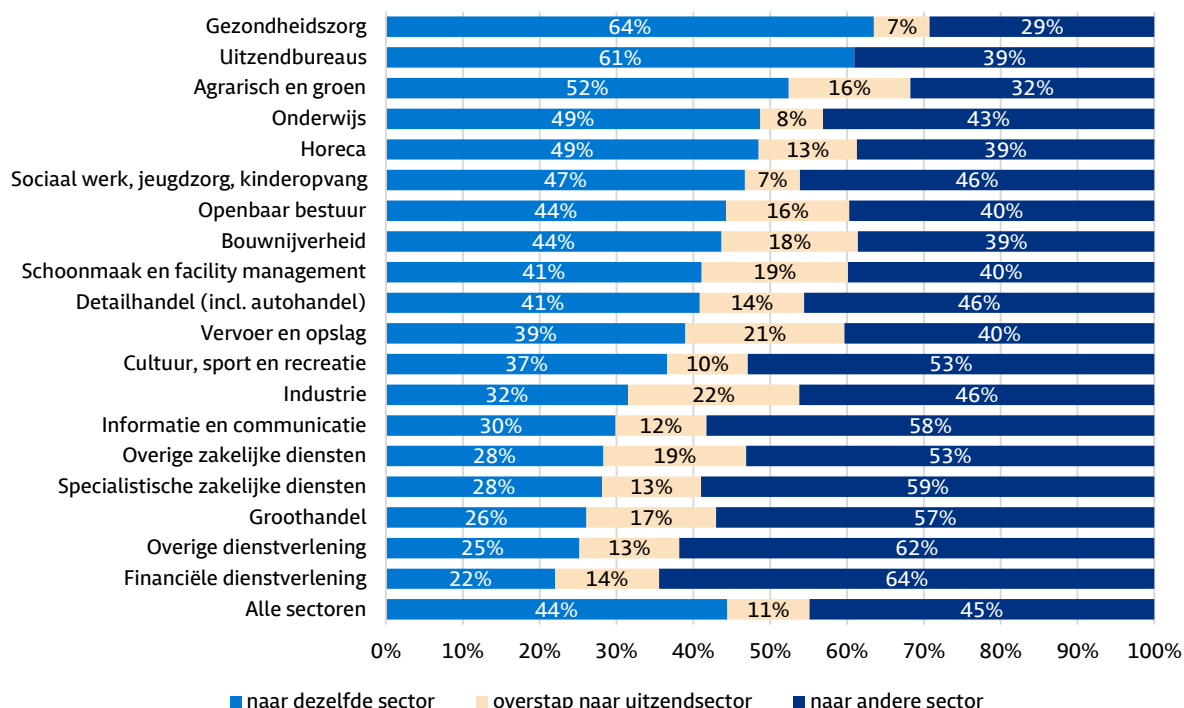
Stijgende sectormobiliteit vanuit de WW

Voor mensen die een WW-uitkering ontvangen, kan een overstap naar een andere sector (sectormobiliteit) een belangrijke stap zijn naar duurzaam werk. Sectormobiliteit biedt niet alleen perspectief voor individuen, maar kan ook bijdragen aan het oplossen van personeelstekorten in cruciale publieke sectoren.

Tussen 2019 en 2024 is de sectormobiliteit vanuit een WW-uitkering licht toegenomen.³ In 2024 vond 45% van de personen die vanuit de WW uitstroombden naar een baan in loondienst, werk in een andere vaksector (exclusief de uitzendsector) dan vóór de WW-uitkering. In 2019 was dat nog 37%. In dezelfde periode nam het aandeel dat werk hervatte in dezelfde sector af van 50% in 2019 naar 44% in 2024. Het aandeel dat overstapte van een vaksector naar de uitzendsector bleef tussen 2019 en 2024 ongeveer gelijk. De sectormobiliteit verschilt sterk per herkomstsector (zie afbeelding 5.3).

³ Het betreft niet alle mensen die vanuit de WW uitstroombden naar werk. Alleen degenen die in loondienst aan het werk gingen (dus geen zelfstandigen) en bij wie zowel vóór als na de WW de SBI-sector bekend is.

Afbeelding 5.3 Sectormobiliteit van werkhervatters uit de WW
Nederland, 2024, per sector



Bron: UWV

Zorg, agrarisch, onderwijs, horeca en sociaal werk: veelal terugkeer in dezelfde sector

Werkhervatters uit de gezondheidszorg, agrarisch en groen, onderwijs, horeca en sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (sjk) gaan na de WW relatief vaak weer in dezelfde sector aan het werk. Over het algemeen zullen werkzoekenden vaker terugkeren in dezelfde sector als deze sector **voldoende kansen** biedt. Zo is er in de gezondheidszorg veel werkgelegenheid. Naar verwachting neemt het aantal banen in deze sector de komende jaren verder toe, mede door vergrijzing. Daarnaast kunnen werkhervatters over **specifieke opleidingskwalificaties** beschikken die met name benodigd én gewild zijn, in de oude sector. Voor verschillende beroepen in de gezondheidszorg, het onderwijs en sjk geldt dat deze alleen mogen worden uitgeoefend als men over de juiste diploma's beschikt. Voorbeelden hiervan zijn verpleegkundigen in ziekenhuizen, docenten in het primair en voortgezet onderwijs en pedagogisch medewerkers in de kinderopvang.

Bij de sectoren 'agrarisch en groen', horeca en onderwijs spelen **seizoensinvloeden** een rol bij het relatief hoge aandeel 'terugkeerders'. In sommige periodes is er tijdelijk geen of minder werk, zoals in het najaar en winter in de horeca en agrarische sector en in de zomerperiode in de onderwijssector. Daarna keert een deel van de WW-gerechtigden weer terug in de sector waarin ze werkten vóór de WW.

Overstap naar andere sector: financieel, overige dienstverlening, specialistisch zakelijk, ICT en groothandel

Uit bovenstaande figuur blijkt dat werkhervatters uit de sectoren financiële diensten, overige diensten, specialistische zakelijke diensten, ICT-sector en groothandel relatief vaak overstappen naar een andere vaksector (niet de uitzendsector).

Veel beroepen in deze sectoren zijn **niet specifiek gebonden aan de sector**, maar komen ook in andere sectoren voor. Zo werken ICT'ers niet alleen in de ICT-sector, maar ook in andere sectoren zoals openbaar bestuur, financiële diensten, zakelijke diensten en de industrie (zie box 3.1). Andere voorbeelden zijn boekhouders, administratief medewerkers en juristen.

Daarnaast speelt de **verwantschap** van sommige sectoren een rol, waardoor een overstap makkelijker te maken is. Zo sluit het verzorgende karakter van veel beroepen in de sector 'overige dienstverlening' goed aan op de gezondheidszorg. Ook kennen de sectoren groothandel en detailhandel overlap in werkzaamheden en hetzelfde geldt voor de ICT-sector en specialistische zakelijke diensten.

Bij de sector 'financiële dienstverlening' speelt mee dat veel WW'ers uit deze sector een administratief beroep hebben. Voor veel secretariael en financieel-administratief medewerkers is het lastig om terug te keren naar de financiële dienstverlening, omdat er door **digitalisering** en **automatisering** minder werk is.

Verder blijkt dat **langdurig werklozen** (minimaal 1 jaar) vaker werk hervatten in een andere (vak)sector (niet de uitzendsector) dan WW-gerechtigden die korter werkloos zijn. Mogelijk gaan zij breder zoeken naar werk naarmate de werkloosheid langer duurt. Ook kan meespelen dat opgedane werkervaring minder relevant wordt, naarmate men langer werkloos is.

Sectormobiliteit moet overigens niet verward worden met beroepsmobiliteit. Veel beroepen komen in meerdere sectoren voor, zoals administratieve en ICT-beroepen. Het is dus goed mogelijk om van sector te wisselen en tegelijkertijd hetzelfde beroep te blijven uitoefenen.

Veel terugkeerders in uitzendsector

Meer dan de helft van de uitzendkrachten (61%) keert na de WW terug in de uitzendsector. Dit hangt samen met de tijdelijke aard van uitzendbanen. Daarnaast stapt 11% van de werkhervatters over naar de uitzendsector. Van de overstappers naar de uitzendsector gaat 70% als uitzendkracht aan het werk. Anderen werken bijvoorbeeld als intercedent of administratief medewerker bij een uitzendbureau. Bij uitzendkrachten is de inlenende sector, waar men feitelijk het werk verricht, niet bekend. Het is dus onbekend of deze werkhervatters daadwerkelijk in een andere sector gaan werken of terugkeren naar de oude sector, maar dan als uitzendkracht.

Vaardigheden/ skills sleutel voor beroepenmobilititeit

Recent onderzoek van het Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) geeft aan dat de overlap van vaardigheden tussen beroepen van belang is bij beroepenmobilititeit. Het onderzoek laat zien dat het aantal overstappen tussen beroepen afneemt naarmate de afstand in vaardigheden tussen beroepen groter wordt. Naast het verschil in vaardigheden, spelen ook het uurloon en de gewerkte uren een rol bij beroepenmobilititeit. Het aantal overstappen neemt toe als het loon in het andere beroep hoger is of als er meer uren gewerkt kunnen worden. De afstand in vaardigheden heeft echter een groter effect op een overstap dan lonen. Lonen hebben een groter effect op een overstap dan het aantal gewerkte uren.

Voor het maken van goede skills-omschrijvingen in vacatures, functieprofielen, opleidingen en cursussen is een standaard voor het beschrijven van skills en vaardigheden onmisbaar. CompetentNL is zo'n Nederlandse standaard voor het beschrijven van skills. Een dergelijke standaard helpt werkgevers, werkenden, werkzoekenden, bemiddelaars en professionals op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Het spreken van dezelfde taal maakt potentiële baanwisselingen zichtbaar die eerder onzichtbaar waren. Werkenden en werkzoekenden hebben zo meer kans op het vinden van een passende baan en werkgevers op het vinden van geschikte kandidaten. Daarnaast krijgen werkgevers en werknemers meer inzicht in ontwikkelmogelijkheden. Dit maakt een Leven Lang Ontwikkelen – noodzakelijk door ontwikkelingen zoals digitalisering, veranderingen in wet- en regelgeving en toenemende complexiteit van werk – mogelijk.

Van supermarktmanager naar werken in de handhaving

Na 23 jaar in de supermarktbranche was Arjan (43) de passie en voldoening in zijn werk verloren. Hij voelde zich fysiek en mentaal uitgeput. Nu, als Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA) bij de gemeente Alphen aan den Rijn, bloeit hij op. 'Ik hoef niks aan mezelf te veranderen om dit werk te doen. Het past me gewoon.' De twee functies hebben meer overeenkomsten dan je in eerste instantie kunt denken. 'In zowel de supermarkt als in handhaving gaat het om de omgang met mensen.'

[Lees meer over de keuze van Arjan](#)



Interne mobiliteit in wereld van externe kansen

Uit onderzoek van UWV blijkt dat twee derde van de werkgevers vanwege de krapte extra inspanningen verricht om te voorkomen dat personeel uitstroomt en zo kennis en ervaring voor de werkgever verloren gaat. Soms kan het wel nodig zijn om te kijken of personeel in de organisatie op een andere plek terecht kan. Veel werknemers (92%) vinden leermogelijkheden in het werk (heel) belangrijk. Het stimuleren van interne mobiliteit is belangrijk om medewerkers tevreden te houden vertrek en zo een vertrek naar een andere organisatie te voorkomen. Volgens de Intelligence Group is de interne mobiliteit lager dan de externe mobiliteit. Dit betekent dat werknemers vaker kiezen voor een baan bij een andere werkgever dan binnen de huidige organisatie van functie te veranderen. Gemiddeld is een werknemer iets minder dan vijf jaar bij een werkgever in dienst wanneer hij of zij bij een andere werkgever gaat werken. Recruitment speelt steeds vaker een actieve rol om personeel te behouden, bijvoorbeeld door het aanstellen van recruiters die zich specifiek richten op het bevorderen van interne mobiliteit. Dit gaat hand in hand met het creëren van interne loopbaanpaden en het bevorderen van een leercultuur binnen de organisatie.

Box 5.3 Sectorale ontwikkelpaden

In 2025 lanceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) 14 sectorale ontwikkelpaden. Een ontwikkelpad laat zien welke banen er in een sector zijn en welke opleidingen daarbij horen. Het doel is het bevorderen van sectormobiliteit en loopbaanontwikkeling, door te laten zien hoe mensen zich in een sector kunnen ontwikkelen of starten met een nieuwe functie. Een ander doel is het tegengaan van personeelstekorten. Sectoren nemen zelf het initiatief om een ontwikkelpad te starten. Er zijn nu ontwikkelpaden voor bijvoorbeeld kinderopvang, zorg, welzijn en bouw. Er zijn meerdere ontwikkelpaden in ontwikkeling. Per 1 september 2025 erkende de minister van SZW in totaal 26 ontwikkelpaden.

Een ontwikkelpad beschrijft hoe werkzoekenden kunnen instromen in en hoe werkenden kunnen overstappen naar de betreffende sector. Het pad geeft aan met welke opleidingen en competenties mensen zich stapsgewijs kunnen ontwikkelen richting verschillende functies. Veel van deze opleidingen komen in aanmerking voor de SLIM-scholingssubsidie. Hiermee kunnen werkgevers uit maatschappelijk cruciale sectoren subsidie krijgen voor scholingskosten voor zowel nieuwe als huidige werknemers.

Voor veel beroepen is het niet altijd eenvoudig voor werkzoekenden om in te stappen. Een van de vernieuwende elementen van de ontwikkelpaden is dat er per sector aandacht is voor laagdrempelige instroomfuncties op mbo-1 niveau. Tegelijk biedt het ontwikkelpad werkgevers de kans om nieuwe medewerkers aan te trekken die anders minder gemakkelijk te bereiken zijn. UWV en partners zien de ontwikkelpaden als nieuwe optie om mensen een kans te geven aan het werk te komen en/of een beroepskwalificatie te behalen.

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Sectorale ontwikkelpaden](#). Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.), [Leeroverzicht](#). Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt (z.d.), [Sectorale Ontwikkelpaden](#).

Accent op leren en ontwikkelen

Een samenleving die investeert in het ontwikkelen van vaardigheden maakt en houdt werknemers en werkzoekenden fit in een snel veranderende arbeidsmarkt. Een cultuur van leren en ontwikkeling is daarbij belangrijk. Welke skills zijn nodig voor het werk? En welke skills moet iemand nog leren om te kunnen doorgroeien? Werkgevers en overheden hebben een belangrijke rol door scholing zoveel mogelijk te stimuleren en faciliteren.

Het volgende hoofdstuk beschrijft de knelpunten op de arbeidsmarkt in Regio Zwolle. En hoe de arbeidsmarktpartijen samen kunnen werken om de regionale arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken.

6 Aanpak knelpunten arbeidsmarkt

De groei van de economie komt in een lagere versnelling. Ook de banengroei in de regio Zwolle vlakt af. De vraag op de arbeidsmarkt blijft groot en de spanning hoog: voor de vacatures die er zijn, zijn er (te) weinig werkzoekenden. Daarnaast is er een kwalitatieve mismatch: de ervaring en opleiding van werkzoekenden sluiten niet altijd goed aan op de gevraagde vacatures. Geopolitieke onrust en maatschappelijke en technologische ontwikkelingen maken de economische situatie de komende jaren onzeker. De opkomst van AI verandert de arbeidsmarkt, in vrijwel alle sectoren en beroepen. Een leven lang ontwikkelen is belangrijk om vaardigheden op te doen om mee te kunnen bewegen in een veranderende samenleving.

Dit laatste hoofdstuk verkent oplossingen voor uitdagingen van de arbeidsmarkt in Regio Zwolle. Hoe kunnen bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden samenwerken om de arbeidsmarkt flexibeler en toekomstgericht te maken? En welke stappen zijn nodig om werknemers en werkzoekenden optimaal voor te bereiden op de veranderende eisen van morgen? Met gerichte strategieën, samenwerkingsverbanden en creatieve benaderingen is het mogelijk om kansen te creëren, zelfs in onzekere tijden.

Impact economische cycli en internationale ontwikkelingen

De economie groeit nog wel, maar dit vertaalt zich nauwelijks in banengroei. Vooral internationaal opererende sectoren zoals de chemische industrie, metaal- en technologische industrie en vervoer & opslag hebben last van geopolitieke spanningen en handelsmaatregelen. Tegenover een groei van werknemersbanen staat een afname van het aantal banen van zelfstandigen de komende jaren.

Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

Werkcentra

In de brief aan de Tweede Kamer van 29 april 2024 heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid de maatregelen aangekondigd die het wil nemen om de arbeidsmarktinfrastructuur en bijbehorende dienstverlening structureel te verbeteren. Het ministerie geeft aan dat er met name kansen zijn om verbeteringen door te voeren in de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartijen. Hiermee wordt tevens een sterkere verbinding gelegd tussen sociale, economische en onderwijskundige opgaven.

Er zijn vier maatregelen aangekondigd:

- Eén regionaal loket: het Werkcentrum;
- Een versterkt van-werk-naar-werk-stelsel;
- Meer centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte;
- Structurele borging van een gezamenlijke publiek-private governance.

De toegankelijkheid van de brede arbeidsmarktdienstverlening wordt via het Werkcentrum ontsloten, zowel voor werkzoekenden als voor werkgevers. In Regio Zwolle is al voor covid gestart met een succesvolle integrale aanpak gericht op een leven lang ontwikkelen. Ontstaan vanuit de Human Capital Agenda en gericht op wendbaarheid, weerbaarheid en inclusiviteit van inwoners en werkgevers. Verder ontwikkeld via de aanvullende regionale dienstverlening van het Regionaal MobiliteitsTeam (RMT) en het Leerwerkloket (LWL) tot Groei Vooruit. In november 2023 hebben de samenwerkende partners op de arbeidsmarkt met elkaar vastgesteld dat de dienstverlening van Groei Vooruit heel dicht tegen de bedoeling van het Werkcentrum aan zat en is afgesproken dat in Regio Zwolle vanaf dat moment gesproken kon worden van een Werkcentrum in oprichting. Op dat moment nog voornamelijk digitaal, met de opdracht om de fysieke variant van het Werkcentrum nog verder uit te werken. In juni 2025 zijn 7 tijdelijke inlooplocaties van het Werkcentrum gestart, verspreid over de regio. De komende periode wordt benut om ervaring op te doen met deze inloopmogelijkheden. Medio 2026 zal een beslissing worden genomen over de definitieve locaties van het Werkcentrum. Door het Werkcentrum Regio Zwolle c.q. Groei Vooruit worden iedere week gemiddeld zo'n 60 tot 70 inwoners met een vraag over werk of scholing verder geholpen.

Een brede arbeidsmarktagenda

De opdracht vanuit het Rijk in het kader van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is om de samenwerking in de regio te baseren op een Meerjarenagenda, die goedgekeurd wordt door bestuurders van de samenwerkende partners in het Regionaal Beraad. Regio Zwolle kent al sinds 2023 een Board Arbeidsmarkt die beschouwd kan worden als Regionaal Beraad. Daarnaast kent de Regio Zwolle reeds een meerjarenagenda, namelijk 'Regio Zwolle Stapt door van 2024 tot 2028'. In deze MJA Regio Zwolle is reeds een verbinding gemaakt tussen arbeidsmarkt en economie. De uitdaging voor de komende jaren is om samen tot een goede opvolging te komen van deze MJA en op basis van een gedegen analyse van de arbeidsmarkt tot een actuele prioritering van strategische doelstellingen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt te komen. Met de arbeidsmarktinformatie uit Regio in Beeld hoopt UWV hier een bijdrage aan te kunnen leveren.

AI

Technologische vooruitgang en digitalisering brengen zowel kansen als uitdagingen met zich mee. AI biedt kansen én bedreigingen voor de arbeidsmarkt. Het kan de arbeidsproductiviteit verhogen en krapte verminderen in tijden van toenemende vergrijzing, maar ook leiden tot mismatch doordat mensen onvoldoende vaardigheden hebben om met AI om te gaan en werkgelegenheidsverlies. De kwaliteit van werk kan zowel verbeteren als verslechteren, afhankelijk van gemaakte keuzes en de wijze waarop AI wordt geïmplementeerd. Bijscholing en een leven lang ontwikkelen zijn van groot belang om ervoor te zorgen dat iedereen kan meekomen in deze snel veranderende omgeving.

Digitale vaardigheden een vast onderdeel laten zijn van het curriculum op scholen en in opleidingen zorgt voor borging van digitale geletterdheid. Het is cruciaal dat werkgevers, werknemers en de overheid samenwerken om de transitie naar een AI-gedreven arbeidsmarkt soepel te laten verlopen.

Leven lang ontwikkelen

De arbeidsmarkt verandert snel. Naast AI zorgen digitalisering, robotisering en andere maatschappelijke ontwikkelingen ervoor dat functies veranderen, sommige banen verdwijnen en nieuwe ontstaan. Daarom is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen.

Regio Zwolle kent sinds een aantal jaren een Ontwikkelfonds, ontstaan vanuit de Human Capital Agenda. Het fonds beoogt een leven lang leren voor iedereen toegankelijk te maken en helpt inwoners en werkgevers om financiële drempels richting scholing weg te nemen. Inwoners vragen veelal scholingen aan die bijdragen aan het vervullen van kansrijke beroepen. Met name inwoners met een mbo-3 of hoger opleidingsniveau weten het Ontwikkelfonds goed te vinden en te benutten voor scholing.

In Nederland hebben ongeveer 3 miljoen volwassenen moeite met de basisvaardigheden: lezen, schrijven, rekenen en/of digitale vaardigheden. Ruim een derde van hen is niet aan het werk. Vanuit het Nationaal Groeifonds wordt een subsidie beschikbaar gesteld voor laaggeletterden en laagopgeleiden. Door het LLO-Collectief Regio Zwolle wordt een subsidieaanvraag voorbereid. De subsidieregeling beoogt de groep laagopgeleiden en laaggeletterden te stimuleren en te helpen om op een toegankelijke manier deel te nemen aan scholing. Doel is om kansen te vergroten op een duurzame plek op de arbeidsmarkt. In regio Twente is eerder positieve ervaring opgedaan met een pilot voor laaggeletterden en laagopgeleiden. Vanuit Regio Zwolle zijn lessons learned opgehaald in Twente.

Anders kijken naar taken en functies

In een skills-gerichte arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat er op een andere manier naar het werk gekeken wordt. Niet vanuit een functie, maar vanuit de kandidaat. Welke talenten zijn er beschikbaar, en hoe past dat vervolgens bij de werkzaamheden en de werkgever? Ook worden werkgevers uitgedaagd om voorbij diploma's te kijken en kritisch te kijken welke vaardigheden nou echt nodig zijn voor een functie. Door bijvoorbeeld takenpakketten iets aan te passen of intern anders te verdelen kan al grote winst behaald worden. Of misschien kan een moeilijk vervulbare vacature opgeknipt worden en ingevuld worden door twee werkzoekenden die elkaar goed aanvullen.

Ook kunnen eenvoudige taken weggehaald worden bij mensen in tekortberoepen. De weggehaalde taken kunnen worden gebundeld in een nieuwe functie waar mogelijk wél iemand gevonden worden met bijpassende kwaliteiten. Werkenden in tekortberoepen worden bovendien daarmee ontlast. UWV kan hierbij ondersteunen. Met een kosteloos Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) brengen speciaal hiervoor opgeleide adviseurs onder andere de mogelijkheden voor 'jobcarving' in kaart. UWV bracht 34 mogelijke oplossingen in kaart die werkgevers kunnen inspireren om op een andere manier te komen tot een goede bezetting.

Een skillsgerichte manier van werken en opleiden helpt om te voldoen aan de voortdurend veranderende vraag uit de arbeidsmarkt. CompetentNL helpt de aansluiting tussen de arbeidsmarkt en het (beroeps)onderwijs te verbeteren. Skills toepassingen kunnen vanaf september 2025 gebruik maken van de basisversie van CompetentNL. Het programma Verbeteren Uitwisselen van matchingsgegevens (VUM) gaat de basisversie van CompetentNL als standaard gebruiken voor het uitwisselen van matchingsgegevens tussen publieke en private partijen.

Onbenut arbeidspotentieel

De arbeidsparticipatie is hoog, maar toch lukt het een deel van de werkzoekenden ook in de huidige krappe arbeidsmarkt niet om de aansluiting met de reguliere arbeidsmarkt te maken. Het is belangrijk dat voor mensen voor wie een betaalde baan niet haalbaar is ook werkplekken beschikbaar komen. Gemeenten, de SO-bedrijven en UWV in de regio spannen zich in om doelgroepen te bereiken die nu aan de kant staan. Met deze gezamenlijke infrastructuur in de regio kan een optimale aansluiting worden gecreëerd. Ook aandacht voor het realiseren van werkplekken voor de doelgroep banenafpraak blijft ondanks de aanhoudende krapte noodzakelijk.

Sinds februari 2023 kent Regio Zwolle een succesvolle Banenafpraak Matchtafel, BAM 038. Aan tafel zitten meerdere (rijks)overheidswerkgevers en UWV. Doel van de tafel is vraag en aanbod vanuit de doelgroep Banenafpraak bij elkaar brengen. Daarnaast loopt sinds augustus 2024 een pilot op LinkedIn, waarbij kandidaten uit de doelgroep Banenafpraak die op zoek zijn naar werk, worden gepresenteerd. De posts hebben een flink bereik en leveren verrassende contacten met werkgevers en banen voor de doelgroep op. In Regio Zwolle heeft 56% van de doelgroep banenafpraak werk. Regio Zwolle behaalt landelijk gezien goede resultaten kijkend naar het aantal banen dat is gecreëerd voor de doelgroep banenafpraak, afgezet tegen de geformuleerde doelstelling.

Een deel van het onbenut talent is aan het werk, maar wil graag meer uren werken. Belangrijk is om te inventariseren wie dit zijn en op welke manier deze groep meer uren wil en kan werken; bijvoorbeeld door aanpassing van roosters of mogelijk maken dat mensen bij meerdere werkgevers werken. Soms kan de oplossing ook liggen in bepaalde technologie op de werkplek.

Preventie: voorkomen werkloosheid of uitval van werk

Bij (dreigende) faillissementen en ontslag is het belangrijk om mensen zo vroeg mogelijk te begeleiden van werk naar werk. Hierdoor wordt voorkomen dat mensen een beroep doen op een werkloosheidsuitkering. In de arbeidsmarktregio trekken diverse partijen samen op, waaronder vakbonden en UWV. Naast begeleiding die gericht is op het behouden of verkrijgen van duurzaam betaald werk, krijgt het voorkomen van uitval door ziekte steeds meer prioriteit.

Psychische kwetsbaarheid

Van alle Nederlanders krijgt bijna de helft gedurende zijn of haar leven te maken met een psychische aandoening. Denk hierbij aan een angst- of stemmingsstoornis of ADHD. In veel gevallen betekent dit dat diegene last blijft houden van een 'psychische kwetsbaarheid', maar waar vaak goed mee te leven én te werken valt. UWV probeert in haar dienstverlening hier aandacht voor te creëren en cliënten te ondersteunen.

Het doel van Hoofdzaak } Werk is om mensen met een psychische kwetsbaarheid die willen werken te ondersteunen richting betaald en duurzaam werk. Mensen met een ernstige psychische aandoening die behandeling en/of begeleiding krijgen en aan het werk willen, kunnen hiervoor begeleiding krijgen met bijvoorbeeld de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Een IPS-trajectbegeleider helpt dan met werk zoeken, vinden en behouden.

In regio Zwolle wordt nauw samengewerkt tussen gemeenten, UWV en GGZ met als doel elkaar beter weten te vinden zodat meer mensen met een psychische kwetsbaarheid naar werk kunnen worden begeleid.

Wet Van school naar duurzaam werk

Het halen van een diploma of het vinden en vasthouden van een baan na school is niet voor iedere jongere vanzelfsprekend. Eén op de twaalf jongeren in Zwolle heeft geen werk en gaat niet naar school. Met het wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' krijgen scholen en gemeenten meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk. Het gaat om jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, uit het mbo niveau 1 en 2 of voortijdig schoolverlaters. In Regio Zwolle is een programmamanager aangesteld die samen met de vier Doorstroompunten, de contactscholen en de arbeidsmarktregio voortvarend aan de slag is gegaan om regionale plannen op te stellen. Het doel is om per 1 januari 2026 gereed te zijn voor deze wettelijke opgave, zodat steeds minder jongeren tussen wal en schip vallen.

Migratie

Migratie zorgt ervoor dat een groeiend deel van de potentiële beroepsbevolking bestaat uit mensen met een migratieachtergrond. Dit biedt kansen in de aanpak van personeelstekorten, maar levert ook uitdagingen op voor de dienstverlening van arbeidsmarktpartijen. Het migratiedoel is zeer bepalend voor de arbeidsparticipatie die varieert van 84% bij arbeidsmigratie en 6% bij asielzoekers. Er is aangetoond aan dat beheersing van de Nederlandse taal door migranten een groot positief effect heeft op de arbeidsdeelname van migranten.

In Regio Zwolle is een groot aantal arbeidsmigranten werkzaam. Onder deze groep leven veel vragen over wonen, werken en leven in Nederland. Een projectleider is aangesteld om een verkenning te doen naar de wenselijkheid van een Work in the Netherlands (WIN)-Informatiepunt. Ook wordt de mogelijkheid verkend om dit WIN punt onder te brengen bij het Werkcentrum.

Daarnaast zijn er meerdere AZC's binnen de Regio Zwolle. In Regio Zwolle is een regionaal verbinder Statushouders actief die regelmatig activiteiten organiseert voor statushouders en asielzoekers. Vanuit het Rijk is tevens een subsidie beschikbaar om ondernemers financieel te ondersteunen als ze statushouders een kans willen geven in hun bedrijf. Werkgevers weten statushouders en asielzoekers (asielzoekers met verblijfsvergunning) nog niet altijd te vinden.

Flexibilisering

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een hoog aandeel flexibele contracten (27%), het hoogste percentage Europees gezien. Ook werkt nog eens 13% als zzp'er. De commissie Borstlap stelde in 2020 vast dat Nederland zijn vertrouwde, hoge welvaartsniveau dreigde te verliezen als er niet snel en drastisch wordt ingegrepen in de arbeidsmarkt. Volgens de commissie zijn te veel werknemers onzeker zijn over hun baan. Dat heeft tot gevolg dat zij niet durven te investeren in hun opleiding en hun toekomst. Werkgevers drijven te veel op flexwerkers en zien vaak geen reden om in hun scholing te investeren omdat ze toch zo weer weg zijn. Dat heeft grote economische gevolgen, omdat Nederland zonder kennis niet meer goed kan meedoen met de rest van de wereld. Het advies van de commissie Borstlap daarom was om meer vaste contracten aan te bieden en het aantal flexwerkers en zzp'ers omlaag te brengen én meer te investeren in kennis en innovatie.

Net voor de kabinetsval is er een wetsvoorstel ingediend waardoor uitzendkrachten recht krijgen op dezelfde arbeidsvoorwaarden als reguliere werknemers. Ook wordt de inzet van nulurencontracten aan banden gelegd. Daarnaast eindigde 1 januari 2025 het handhavingssmoratorium en controleert de Belastingdienst weer volledig op schijnzelfstandigheid. Hierdoor zijn er sinds eind 2024 meer zzp'ers gestopt en als werknemer begonnen.

Een tweede wetsvoorstel over het zzp-schap is begin juli 2025 naar de Tweede Kamer gestuurd. Bij een uurtarief minder dan €36 kan een werkende claimen dat er sprake is van een dienstverband, met alle rechten en plichten die daarbij horen. In het wetsvoorstel zijn ook andere criteria opgenomen over wanneer iemand een werknemer is of juist een zzp'er. Het gaat er daarbij bijvoorbeeld om of iemand direct wordt aangestuurd in het werk en of een opdrachtgever bepaalt hoe en wanneer het werk moet worden gedaan. Ook wordt er gekeken of iemand zich buiten het werk als zzp'er gedraagt, bijvoorbeeld door zelf nieuwe klanten te werven.

Samenwerking in de regio

UWV werkt in de regio Zwolle nauw samen met de gemeenten, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties en SBB aan een gedragen agenda voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De genoemde partners trekken al veelvuldig samen op daar waar het gaat om de inrichting van het Werkcentrum, de gezamenlijke werkgeversdienstverlening en verschillende programmalijnen onder het programma arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan live banenevents (o.a. voor 60-plussers en hbo(+) opgeleiden), de online banenmarkt, verkorte oriëntatie- en opleidingstrajecten gericht op het vergemakkelijken van instroom in de ICT sector, de zorg, kinderopvang of techniek en kennissessies voor werkgevers in de regio. *Samen werken we aan duurzame verbindingen op de arbeidsmarkt.*

Literatuur

Hoofdstuk 1

Beer, P. de (2024), [Krappe arbeidsmarkt is het gevolg van te grote economie](#). Gepubliceerd op Mejudice.

Beer, P. de (2024), [Minder laagwaardige banen, meer omscholing – zo fiksen we de arbeidsmarkt](#). Serie, gepubliceerd op UWV.

Beer, P. de (2023), [Duurzamer en gelukkiger zonder groei? – Boekessay](#). Gepubliceerd op Wiardi Beckman Stichting.

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Spanning op de arbeidsmarkt niet veranderd](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (z.d.), [Monitor Brede Welvaart en SDG's 2025](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [Regionale Monitor Brede Welvaart](#).

Centraal Planbureau (2025), [Concept-Macro Economische Verkenning 2026](#).

Centraal Planbureau (z.d.), Thema [Brede welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Centraal Planbureau (2025), [Macro Economische Verkenning 2026](#).

Hummel, E.-J. (2025), [Recensie: Kees Klomp – Ecoliberalisme](#). Gepubliceerd op TZUM literair weblog.

Klomp, K. (z.d.), [Welkom in de Betekeniseconomie! – Essay](#). Gepubliceerd op Nederland circulair in 2050 – Kennis en Beeld – Toekomstvisies. Geraadpleegd op 4 september 2025.

Klomp, K. (2025), [Ecoliberalisme: van verheven mens naar verweven mens. Berg en Dal-lezing](#). Gepubliceerd op Nieuw Wij.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Handreiking Meerjarenagenda en arbeidsmarktinformatie](#).

Planbureau voor de Leefomgeving (z.d.), Onderwerp [Brede welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Provincie Noord-Brabant (z.d.), Website [Brede Welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Rabobank en Universiteit Utrecht (2025), [Brede welvaart groeit licht; regionale verschillen blijven bestaan](#).

Rabobank (2024), [Regioprognoses: komend jaar grote verschillen tussen Nederlandse regio's in een groeiende economie](#).

Sociaal en Cultureel Planbureau (z.d.), Dossier [Brede welvaart](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Hoofdstuk 2

AZW (2025), [Nieuwe prognose arbeidsmarkt van de kinderopvang](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Afname aantal zzp'ers na jarenlange stijging](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025](#).

Centraal Planbureau (2025), [Verantwoording Centraal Economisch Plan \(CEP\) 2025](#).

Centraal Planbureau (2025), [Concept-Macro Economische Verkenning 2026](#). En [Bijlagen](#).

Kamer van Koophandel (2025), KVK Zzp-monitor. [Aantal zzp'ers in juli licht gestegen](#).

Ministerie van Defensie (2025), [Aantallen personeel](#).

Ministerie van Defensie (2025), [Verhoogde NAVO-norm officieel vastgelegd in Den Haag](#).

Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (z.d.), [Versnellen woningbouwprocessen](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

NOS (2025), [Bijna gratis kinderopvang weer op de lange baan geschoven](#).

UWV (2025), [Economisch-administratieve beroepen in beeld](#).

UWV (2025), [ICT-beroepen in beeld](#).

UWV (2025), [Arbeidsmarktprognose 2025-2027](#).

UWV (2025), [Op weg naar AI die werkt voor iedereen](#).

UWV (2025), [Werkgevers: aanpassingsvermogen personeel steeds belangrijker](#).

UWV (2023), [Zij-instroom oplossing voor personeelstekort kinderopvang](#).

World Economic Forum (2025), [The Future of Jobs Report 2025](#).

Hoofdstuk 3

ABN AMRO (2024), [Pensioengerechtigden bieden soelaas op krappe arbeidsmarkt](#).

Centraal Planbureau (2025), [Concept-Macro Economische Verkenning 2026](#). En [Bijlagen](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Wil meer uren werken, beschikbaar. Beroeps- en niet-beroepsbevolking](#).

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [Arbeidsproductiviteit Nederlandse economie in 2024 opnieuw gedaald](#).

Centre for Economic Policy Research (CEPR) (2025), [Childhood friendships and the gender equality paradox in education](#).

De Nederlandse Grondwet (z.d.), [Artikel 19: Werkgelegenheid; rechtspositie werknemers; arbeid](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Dialogic, Oberon en SEO (2024), [Studiekeuze in beweging](#).

European Union Agency for Fundamental Rights (z.d.), [Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Artikel 15 Vrijheden](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Ontwikkelpaden per sector](#).

Ministeries van Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), [Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen](#).

Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (z.d.), [Leeroverzicht: opleidingen, financiële regelingen en loopbaanadvies](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.

Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2024), [Kamerbrief over uitwerking plannen arbeidsmarktcrisje en brede arbeidsmarktagenda](#). Moor, A. de et al. (2024), [Sturen op onderwijskeuze lost arbeidsmarktcrisje slechts deels op](#). In: ESB 22 augustus 2024.

SER (2023), [Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk](#).

UWV (2025), [ICT-beroepen in beeld](#).

UWV (2025), [Kansrijke beroepen 2025-2026, Regio Zwolle](#).

UWV (2025), [Wervingsproblemen houden aan](#).
UWV (2025), [34 oplossingen voor personeelstekorten](#).
UWV (2024), [Overheid in beeld](#).
UWV (2023), [Zorg: meer dan alleen zorgpersoneel](#).

Hoofdstuk 4

Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2023), [Deeltijdwerk nader bekeken](#).
Bosma J. & H. van Solinge (2025), [Doorwerken na pensioen draait vooral om werkplezier – maar niet voor iedereen](#). In: Demos bulletin over bevolking en samenleving 41 (3): 5-7.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2022), [Wie werken het vaakst in deeltijd?](#) In: Nederland in Cijfers.
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2023), [Meer/minder willen werken en zorgtaken](#). In: Monitor Arbeid, zorg en kinderopvang 2023.
EURES (2025), [Jaarverslag 2024](#).
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), [Subsidie Meer uren Werkt! Extra aanvraagtijsvak in juni 2025](#). En: [Subsidieregeling Meer uren werkt](#).
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), [Samenvatting groeifondsprogramma Meer uren werkt!](#)
Schoonmakend Nederland (2024), [Schoonmaakmedewerkers geven werk en werkgever dikke voldoende](#).
UWV (2024), [Doorstroom van WW naar bijstand – Regio Zwolle](#).
UWV (2024), [Tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers](#).
Winden, P. van (2024), [Migranten verschillen sterk qua arbeidsparticipatie](#). In: ESB 6 februari 2024.

Hoofdstuk 5

Binnenlands Bestuur (2025), [Kamer wil bezuinigingen op jeugdzorg en Wmo schrappen](#).
Cedefop (2025), [Skills development, labour and skills shortages in Europe – national infographics series](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2025), [Minder werknemers stappen over naar een andere werkgever](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [13 procent van 25- tot 65-jarigen volgt korte opleiding voor werk](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2024), [Jongeren die niet werken en geen onderwijs volgen \(NEETs\), 2021-2022](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2023), [Scholieren voortgezet onderwijs werkten derde kwartaal 11 uur per week](#).
Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2016), [Een leven lang leren in Nederland: een overzicht](#).
Europese Commissie (2025), [A Union of Skills to equip people for a competitive Europe](#).
Gezondheidsraad (2014), [Participatie van jongeren met psychische problemen](#).
Intelligence Group (2024), [Mobiliteit en retentie. Wie blijft het langst?](#)
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2024), [Jongeren niet in opleiding en niet werkzaam \(NEET\)](#).
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (z.d.), [Kerncijfers en indicatoren mbo, hbo en wo](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (z.d.), [Arbeidsmarktpositie van mbo'ers uitgestroomd uit het bbl- en voltijd bol-onderwijs](#). Geraadpleegd op 19 september 2025.
Nederlands Jeugdinstituut (z.d.), [Dit vinden jongeren belangrijk in jeugdhulp](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
Nederlands Jeugdinstituut (z.d.), [Het perspectief van de jongere centraal stellen](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) (2025), [Scholing en Baanmobiliteit](#).
Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2025), [Kwartaalonderzoek jongeren. Mentale gezondheid](#).
Rouvroye, L. (2020), [Lange werknemers in een flexibele arbeidsmarkt](#). In: Demos, bulletin over bevolking en samenleving 36 (6): 8.
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) (2022), [Kans op werk 2024-2026. Verantwoordingsrapportage](#).
SER (z.d.), [Informeel leren en een vanzelfsprekende leercultuur](#).
SER (z.d.), [Samen toewerken naar een op skillsgerichte arbeidsmarkt](#). Geraadpleegd op 4 september 2025.
SER en TNO (2023), Monitor Leercultuur 2023. [Toekomstbestendigheid door informeel leren](#).
Sociaal en Cultureel Planbureau (2022), Arbeidsmarkt in kaart. [Neemt een leven lang ontwikkelen onder werkenden toe?](#)
Sociaal en Cultureel Planbureau (2019), [Grenzen aan een leven lang leren](#).
UWV (2025), [Op weg naar AI die werkt voor iedereen](#).
UWV (2025), [Krapte op de arbeidsmarkt. Hoe werkgevers het werk anders organiseren](#).
UWV (2025), [Werkgevers laten functie-eisen los](#).
UWV (2022), [Sectorwisselingen van WW'ers bij werkhervatting](#).

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

[Centraal Bureau voor de Statistiek \(CBS\), Statline](#)

- Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt
- Arbeidsdeelname; binding arbeidsmarkt; regio (indeling 2024)
- Arbeidsdeelname; herkomst
- Arbeidsdeelname; regionale indeling 2024
- BBP, productie en bestedingen; kwartalen, mutaties, nationale rekeningen
- Binding met de arbeidsmarkt, onbenut arbeidspotentieel; arbeidsduur.
- Conjunctuurenquête Nederland; bedrijfstakken
- Grenspendel werknemers; nationaliteit, woonland, werkregio (NUTS 3)
- Grenspendel werknemers; bedrijfstak, woonland, werkregio (NUTS 3)
- Leven lang ontwikkelen; bevolking (15 tot 75 jaar)
- Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken werknemer, cao-sector
- Werkzame beroepsbevolking; bedrijf
- Ziekteverzuim volgens werknemers; beroep

[Eurostat](#)

Employment and unemployment (Labour force survey)

[UWV, Dashboards](#)

- Dashboard Spanningsindicator
- Dashboard Vacaturemarkt
- Dashboard Werknemersbanen

Begrippen

Brede Welvaartsindicator (BWI)

De BWI meet en weegt elf dimensies die het welzijn van Nederlanders weerspiegelen: veiligheid, milieu, gezondheid, subjectief welzijn, balans tussen werk en privé, wonen, onderwijs, materiële welvaart, maatschappelijke betrokkenheid, sociale relaties en banen. De Brede Welvaartsindicator is de eerste integrale welvaartsindex van Nederland en een initiatief van het onderzoeksnetwerk Institutions for Open Societies van Universiteit Utrecht in samenwerking met RaboResearch.

EU-27

De samenstelling van de Europese Unie per 1 februari 2020 bestaat uit 27 landen: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Malta, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Zweden.

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)

Werkzoekenden die bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WIA-uitkering, WAO-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigden die zich hebben aangemeld bij de gemeente en als zodanig ingeschreven staan bij UWV en alle mensen die een cv op werk.nl hebben geplaatst.

Herkomst

Iemand heeft een buiten Nederland gelegen herkomst als betrokkene zelf buiten Nederland is geboren en/of als één of beide ouders buiten Nederland zijn geboren.

NEET

Jongeren (15 tot 27 jaar) die geen werk hebben en geen onderwijs volgen. Een groep die ook wel NEET's wordt genoemd vanwege de omschrijving die internationaal gebruikt wordt: Not in Employment, Education and Training. Bij de internationale definitie gaat het om jongeren tussen de 18 en 24 jaar.

Netto arbeidsparticipatie

Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

Niet-beroepsbevolking

Mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht en/of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Onderbenutte deeltijders

Mensen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Semi-werklozen

Semi-werklozen zijn mensen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Werkloze beroepsbevolking

Mensen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Colofon

Uitgave

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

erik.hettinga@uwv.nl

Auteurs

Erik Hettinga, arbeidsmarktadviseur
Ineke Meiberg, regionaal beleidsadviseur
Michael Haase, communicatieadviseur

Eindredacteur

Lisan van den Beukel
Suzanne Ijzerman

Regio samenstelling

De arbeidsmarktregio Regio Zwolle is het werkgebied van UWV en gemeenten Dalfsen, Elburg, Hardenberg, Hattem, Kampen, Meppel, Nunspeet, Oldebroek, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland en Zwolle.

Volg ons



Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.uwv.nl/arbeidsmarktinformatie. Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2025

